



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA de 3 a 7 de junho de 2019 .....	2882
- Greve na Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA de 11 a 14 de junho de 2019 .....	2883
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA a partir do dia 12 de junho de 2019 e por tempo indeterminado .....	2885
- Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA de 22 de junho a 1 de julho de 2019 .....	2887
- Greve no Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE e no Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE no dia 28 de junho de 2019 .....	2889
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA de 8 a 10 de julho de 2019 .....	2892
- Greve em vários Hospitais, EPE e Unidades Locais de Saúde, EPE de 2 a 5 de julho de 2019 .....	2893
- Greve em vários Hospitais, EPE e Unidades Locais de Saúde, EPE no dia 10 de julho de 2019 .....	2896
- Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA nos dias 16, 17, 18, 19, 22, 23, 25 e 26 de julho de 2019 .....	2898

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração .....	2901
---	------

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	2902
- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outra .....	2904
- Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outra .....	2916
- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras .....	2918
- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração salarial e outras .....	2922
- Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras .....	2925
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2927
- Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Revisão global .....	2947
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical do Pessoal de Tráfego (ASPTC) - Deliberação da comissão paritária .....	2965
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Deliberação da comissão paritária .....	2965
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Deliberação da comissão paritária .....	2966
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Deliberação da comissão paritária .....	2967

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem que passa a denominar-se Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Alteração .....	2969
---	------

**II – Direção:**

- Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Eleição .....	2983
- Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Eleição .....	2983
- Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Eleição .....	2984
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Eleição .....	2984

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- AES - Associação de Empresas de Segurança - Alteração .....	2984
---	------

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Eleição .....	2989
- Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição .....	2990
- LUSAPME - Associação de Pequenas e Médias Empresas - Eleição .....	2990

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA - Eleição .....	2991
- FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição .....	2991
- Transdev Norte, SA - Eleição .....	2991
- Banco Santander Totta, SA - Substituição .....	2992

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- ArcelorMittal Construção Portugal, SA - Convocatória .....	2992
- Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2992
- Huber Tricot Confecções, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2992

**II – Eleição de representantes:**

- SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Eleição .....	2993
---	------

- Papeleira Coreboard, SA - Eleição .....	2993
- Vishay Electrónica Portugal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2993

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

<b>Catálogo Nacional de Qualificações</b> .....	2995
1. Integração de novas qualificações .....	2996

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA de 3 a 7 de junho de 2019**

Número do processo: 17/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA | STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, de 3 a 7 de junho de 2019 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### **I - Antecedentes e factos**

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 23 de maio de 2019 (de reunião realizada nesse mesmo dia), dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao Secretário-Geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio de greve subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante a 16 de maio do presente ano, estando a execução da greve prevista de 3 a 7 de junho de 2019, a três horas por turno de serviço para os trabalhadores afetos à Direção Modo Navio com a categoria de mestre de tráfego local, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 23 de maio de 2019, da qual foi lavrada ata que consta do processo.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

O sindicato manifestou o seu entendimento de que não deve haver lugar à definição de serviços mínimos.

Da mesma ata consta ainda ter a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA apresentado proposta de serviços mínimos, restrita aos trabalhadores com a categoria profissional de mestre do tráfego local, nos seguintes termos:

«Os serviços mínimos propostos assentam na realização de uma viagem, em cada um dos dias de greve com partida do Barreiro às 5h05 e retorno (Lisboa/Terreiro do Paço) às 5h30.

Para efetuar este serviço é necessário apenas um mestre de

tráfego local, em cada um dos dias, uma vez que os restantes trabalhadores necessários para assegurar o serviço público de transporte fluvial de passageiros não se encontram abrangidos pelo aviso prévio de greve.

Este trabalhador será convocado apenas para o período estritamente necessário a assegurar os serviços mínimos.»

3- Está em causa empresa do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

#### **II - Tribunal Arbitral**

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro da parte trabalhadora: António Gouveia Coelho;
- Árbitro da parte empregadora: Francisco Sampaio Soares.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 30 de maio de 2019, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do empregador cuja credencial, após rubricada, foi junta aos autos.

O STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante não compareceu, tendo apresentado justificação para ausência por mail, exprimindo, no entanto, a posição «...de que não concordamos com a marcação de serviços mínimos para uma greve de 3 horas por turno, ficando em causa o Direito Constitucional à greve».

Compareceram, em representação da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

*Cristina Quintanilha Ramos;*  
*António José dos Anjos Ferreira;*  
*Henrique Almeida Machado;*  
*Nuno Miguel Varela Bentes.*

6- Os representantes da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral e reiteraram a proposta de serviços mínimos anteriormente apresentada na DGERT, em documento junto aos autos para o qual se remete.

Da análise da documentação disponibilizada e dos esclarecimentos prestados pelas partes, ficam demonstrados os seguintes factos:

*i)* A adesão à greve dos trabalhadores afetos a Direção Modo Navio com a Categoria de Mestre de Tráfego Local inviabiliza o transporte fluvial de passageiros pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA.

### III - Fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- No respeito pela disciplina constitucional, o Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação» de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1 do artigo 537.º).

A atividade transportadora de passageiros, com inclusão dos portos, é expressamente reconduzida pelo legislador ao conceito legal de «empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» [*idem*, número 2, alínea h)].

Tendo em conta o sentido do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação de serviços mínimos, a ponderação a fazer considera essencialmente o critério da necessidade, aqui entendido como juízo sobre a indispensabilidade da restrição do direito de greve de modo a permitir a realização.

9- Compaginando o aviso prévio com a proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa, a questão resume-se aos trabalhadores com a categoria profissional de mestre do tráfego local. É da necessidade de, quanto a estes, serem cumpridos serviços mínimos e, em caso afirmativo e num segundo momento, da sua adequação e proporcionalidade, que cumpre ao tribunal avaliar.

10- De forma consistente, a deslocação das pessoas tem sido considerada necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido no artigo 44.º pela Constituição da República. Em acréscimo, este direito é, com frequência e por maioria de razão quando está em causa greve de dia completo, pressuposto do exercício de outros direitos fundamentais constitucionalmente protegidos, como sejam o direito ao trabalho (*idem*, artigo 58.º), à saúde (artigo 64.º) e à educação (artigo 73.º).

O significado do transporte fluvial de passageiros na área

metropolitana de Lisboa e, em particular, no eixo Barreiro - Lisboa, enquanto meio quotidiano de deslocação de parte da sua população, é conhecido. A oferta de meios alternativos de transporte (*in casu*, ferroviário e rodoviário) não é eficaz, sobretudo para a população com menores recursos, tendo em conta o carácter limitado das soluções existentes - não são conhecidas soluções de transporte rodoviário coletivo direto entre o Barreiro e Lisboa, por exemplo -, a demora dos percursos e o custo inerente.

À luz destas circunstâncias, entende o tribunal que o critério da necessidade, enquanto parâmetro interpretativo do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação dos serviços mínimos, se concretiza num juízo de indispensabilidade da restrição do direito de greve, de modo a assegurar, por via do transporte de pessoas realizado pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, a satisfação de necessidades sociais impreteríveis que justifica a fixação daqueles serviços na paralisação em apreço.

11- Assim sendo, o tribunal entende serem de fixar serviços mínimos nos termos da decisão.

### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação de 3 a 7 de junho de 2019, nos termos seguintes:

I) Uma viagem, em cada um dos dois dias de greve, com partida do Barreiro às 5h05 e retorno (de Lisboa-Terreiro do Paço) às 5h30.

Para a realização da viagem é necessário um mestre do tráfego local, em cada um dos dias.

II) A SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

III) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

IV) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

V) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 30 de maio de 2019.

*Emílio Ricon Peres*, árbitro presidente.

*António Gouveia Coelho*, árbitro de parte trabalhadora.

*Francisco Sampaio Soares*, árbitro de parte empregadora.

### Greve na Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA de 11 a 14 de junho de 2019

Número do processo: 18/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de ser-

viços mínimos.

Assunto: greve na Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA | Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, 11, 12 e 14 de junho de 2019 no distrito de Lisboa e dias 12, 13 e 14 de junho de 2019 nos distritos de Coimbra e Porto nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

## **Acórdão**

### **I - Factos**

1- A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 4 de junho de 2019, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), ao Secretário-Geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve dos trabalhadores da Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA.

Este aviso prévio foi subscrito pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL. A realização da greve está prevista para os dias 11, 12 e 14 de junho de 2019 para o distrito de Lisboa, e nos dias 12 a 14 para os distritos do Porto e Coimbra, na sequência de pré-aviso de greve.

2- O Tribunal Arbitral foi constituído com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro da parte trabalhadora: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;
- Árbitro da parte empregadora: José Carlos Ferreira Proença.

### **II - Audiência**

3- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 6 de junho de 2019, pelas 15h00, seguindo-se a audição do representante do sindicato e da entidade empregadora, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

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

*António Joaquim Navalha Garcia;*  
*Carla Sofia Silva Coelho;*  
*Paulo Alexandre Alves Oliveira;*  
*Eduardo Rodrigo Dias Pinto.*

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

*Manuel Luís Horta-Nova Machado;*  
*Hugo Ricardo Silva Nunes;*  
*Pedro Madeira de Brito;*  
*Ana Catarina Correia Ramalho;*

*Pedro Miguel Gonçalves Cabrita;*  
*Cláudia Cristina Ribeiro Diogo.*

4- No decurso das audições realizadas, os representantes das partes responderam às questões e prestaram os esclarecimentos que lhes foram solicitados, não se tendo, todavia, mostrado disponíveis para entendimento que dispensasse a decisão deste tribunal.

5- O Tribunal Arbitral verificou que os serviços mínimos não estão regulados em instrumento de regulamentação coletiva aplicável, não tendo existido acordo anterior ao aviso prévio para a fixação desses serviços mínimos.

### **III - Enquadramento jurídico**

6- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

7- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, JORGE BACELAR GOUVEIA, *Manual de Direito Constitucional*, II, 4.ª ed., Alameda, Coimbra, 2011, pp. 842 e 843).

8- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e dos números 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Da descrição da atividade em que se anuncia a greve, não resulta evidente que se possa considerar viável a pretensão, apresentada pela entidade empregadora, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de serviços públicos que não se inscrevem nos bens jurídicos considerados como correspondentes a necessidades sociais impreteríveis, cuja noção integra uma dimensão de urgência e continuidade.



9- A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excecional na medida em que implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da importância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

10- A conclusão a que se chega é a de que não se afigura adequado, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos aos serviços da INCM, por se tratar de uma greve de curta duração, de três dias apenas.

Noutra perspetiva, não se reconhece que a definição proposta de serviços mínimos se mostrasse apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, cuja exemplificação integra as matérias de acesso aos cuidados de saúde, às escolas e a serviços de segurança nesse concreto contexto, não são esses os bens em causa na atividade desta empresa.

Assim, não se julga que a definição dos serviços mínimos proposta pela entidade empregadora cumpra as exigências constitucionais, pelo que não se fixarão serviços mínimos relativos a tal respeito.

Remetemos para o Acórdão n.º 08/2014-SM do CES outras razões para fundamentar esta decisão, às quais aderimos e que aqui igualmente se aplicam.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, não fixar serviços mínimos para a greve a ter lugar na Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, nos dias indicados no pré-aviso de greve.

Lisboa, 7 de junho de 2019.

*Jorge Cláudio Bacelar Gouveia*, árbitro presidente.

*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

*Carlos Proença*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA a partir do dia 12 de junho de 2019 e por tempo indeterminado**

Número do processo: 19/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA | Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, decorrerá às terças e quintas-feiras a partir do dia 12 de junho de 2019 e por tempo indeterminado - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

do - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 5 de junho de 2019, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao Secretário-Geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, estando a execução da greve prevista a partir do dia 12 de junho de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 5 de junho de 2019, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA apresentado proposta de serviços mínimos de transporte.

3- Está em causa uma empresa do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

#### II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Artur Madaleno;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 7 de junho de 2019, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

*Nuno Miguel Varela Bentes*;

*Joaquim António Mendes da Mata*;

*Cristina Fátima Quintanilha Ramos*;

*António José dos Anjos Ferreira*;

*Henrique Almeida Machado*.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Picareta Delgado*.

6- O representante do SITEMAQ prestou os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo apresentado uma declaração que se anexa e para a qual se remete.

Outrossim, a SOFLUSA prestou os esclarecimentos solicitados pelo tribunal e apresentou uma declaração complementar à proposta de serviços mínimos anteriormente apresentada na DGERT, em documento junto aos autos para o qual igualmente se remete.

### III - Fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvar guardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- No setor do transporte de passageiros poderá ser necessário fixar serviços mínimos, designadamente em situações em que a comunidade servida pelas respetivas empresas veja limitados, de forma intolerável, esse seu direito ao transporte e os demais direitos e liberdades acima referidos. No setor dos transportes coletivos a questão dos serviços mínimos terá de ser equacionada em função de diversos fatores, máxime e os de, atendendo ao período de paralisação em causa, saber se haverá populações que fiquem isoladas devido à greve em causa e saber se existem ou não soluções alternativas de transporte minimamente adequadas.

9- Uma coisa temos como segura: as ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno acompanham a definição mesma de greve. A greve analisa-se num direito que consiste, precisamente em causar prejuízos a outrem (desde logo, à entidade empregadora) e em criar transtornos de vária ordem aos utentes do serviço paralisado.

Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, vale dizer, só quando a paralisação de atividade inerente à greve se revelar apta a comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis - isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis.

10- Numa ótica jurídica - constitucionalmente adequada, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve

em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas.

11- Ora, no caso concreto e de forma consistente, a deslocação das pessoas tem sido considerada necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido no artigo 44.º pela Constituição Portuguesa.

12- O significado do transporte fluvial de passageiros na área metropolitana de Lisboa e, em particular, no eixo Barreiro-Lisboa, enquanto meio quotidiano de deslocação de parte da sua população, é conhecido. A oferta de meios alternativos de transporte (in casu ferroviário e rodoviário) não é eficaz, sobretudo para a população com menores recursos (ex: trabalhadores de limpeza e seguranças), tendo em conta o carácter limitado das soluções existentes - não são conhecidas soluções de transporte rodoviário coletivo direto entre o Barreiro e Lisboa, por exemplo - a demora dos percursos e o custo inerente.

13- À luz destas circunstâncias, entende o tribunal que o critério da necessidade, enquanto parâmetro interpretativo do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação dos serviços mínimos, se concretiza num juízo de indispensabilidade da restrição do direito de greve, de modo a assegurar, por via do transporte de pessoas realizado pela SOFLUSA, a satisfação de necessidades sociais impreteríveis que justifica a fixação daqueles serviços na paralisação em apreço.

14- Entende também o tribunal ser de valorar os factos de estarmos perante uma greve de duração indeterminada e de ser uma greve parcial, que apenas abrange alguns turnos e dias de semana.

### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada para as terças e quintas-feiras, por tempo indeterminado:

I) Uma viagem, em cada um dos dias de greve, com partida do Barreiro às 5h05 e retorno (de Lisboa - Terreiro do Paço) às 5h30.

II) Nas terças e quintas-feiras que sejam feriados, realizar-se-á uma viagem, com partida do Barreiro às 5h15 e retorno às 5h45.

III) No dia 13 de junho, por razões de segurança, realizar-se-á uma viagem com partida do do Barreiro às 5h15 com destino ao Cais do Sodré, sendo o retorno ao Barreiro efetuado sem passageiros.

IV) A SOFLUSA deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

VI) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

VII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por

trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 7 de junho de 2019.

*Pedro Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.

*Artur Madaleno*, árbitro de parte trabalhadora.

*Alexandra Bordalo Gonçalves*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA de 22 de junho a 1 de julho de 2019**

Número do processo: 20/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA | Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC), de 22 a 30 de junho e dia 1 de julho de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### **I - Os factos**

1- A presente arbitragem emerge, por via da comunicação dirigida ao Secretário-Geral do Conselho Económico e Social com data de 7 de junho de 2019, recebida nesse mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) na empresa SATA Internacional - Azores Airlines, SA (doravante apenas designada por SATA), do dia 22 a 30 de junho e dia 1 de julho de 2019, para os serviços de assistência planeados aos tripulantes de cabine, nos termos do respetivo aviso prévio de greve.

Em anexo a esta mensagem de correio eletrónico constavam cópias dos seguintes documentos:

– Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 7 de junho de 2019, da qual consta que as partes não chegaram a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Na mesma ata encontra-se plasmada proposta de serviços mínimos apresentados pela SATA, em acréscimo aos constantes do aviso prévio do sindicato.

– Avisos prévios de greve emitido pelo SNPVAC.

2- Acresce estar em causa uma empresa do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT).

#### **II - Tribunal Arbitral e audiência das partes**

3- O Tribunal Arbitral foi constituído, nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: João Leal Amado;
- Árbitro da parte trabalhadora: Alexandra Simão José;
- Árbitro da parte empregadora: Francisco Sampaio Soares.

4- O Tribunal Arbitral reuniu a 18 de junho de 2019, pelas 15h00, nas instalações do CES, tendo, numa primeira fase, realizado uma primeira ponderação sobre o objeto da arbitragem, os documentos e fatos disponibilizados aos árbitros, bem como sobre a jurisprudência existente sobre situações semelhantes.

Realizada esta reflexão iniciou-se a audição das partes, cujos elementos se apresentaram devidamente credenciados, conforme documentos juntos aos autos, os quais foram rubricadas pelos membros deste tribunal.

O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) fez-se representar por:

*Bruno Fialho;*

*Frederico Nunes;*

*Fátima Meireles.*

A SATA Internacional - Azores Airlines, SA fez-se representar por:

*Ana Maria Silva Azevedo;*

*João de Melo Medeiros;*

*Nuno Guedes Vaz.*

5- Os representantes das partes prestaram todos os esclarecimentos solicitados pelos membros do Tribunal Arbitral, tendo ainda apresentado alguns documentos suplementares a este tribunal, fundamentando as respetivas posições, os quais mereceram a devida ponderação.

#### **III - Fundamentação**

6- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º da CRP). Nestes termos, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor dos transportes (número 1 e alínea h) do número 2 do artigo 537.º do CT). Assim sendo, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis. É isso que importa agora verificar.

7- Entende o Tribunal Arbitral que estão em causa necessidades sociais impreteríveis quanto ao transporte aéreo de passageiros e mercadorias, embora a sua fixação deva ser, no caso presente, limitada.

Fundamentalmente, no caso vertente, entende-se que poderão sobrevir situações de inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação de necessidades básicas constitucionalmente protegidas.

A noção de necessidades sociais impreteríveis tem sido operacionalizada por referência a certos direitos constitucionalmente individualizados, ou seja, direitos com expressa consagração na lei fundamental. Procura-se resolver o problema suscitado pela eventual colisão do direito de greve com condições ou requisitos essenciais da vida social, ameaçados nas situações de paralisação coletiva de trabalho. E, nessa medida, a fixação de «serviços mínimos» obrigatórios encontra-se diretamente ligada à existência de um direito constitucionalmente consagrado cujo conteúdo essencial seja ameaçado, em concreto, por uma certa greve.

Tal operacionalização, sem embargo, carece de ser temperada ou completada pela consideração (necessariamente casuística) de condições ou requisitos de ordem prática, que - muito para além dos meros transtornos ou incómodos inerentes a qualquer descontinuidade de uma prestação de bens ou serviços - se possam considerar essenciais para o desenvolvimento da vida individual e coletiva.

8- Recorde-se, a este propósito, que as ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno acompanham a definição mesma de greve. A greve analisa-se num direito que consiste, precisamente, em causar prejuízos a outrem (desde logo, à entidade empregadora) e em criar transtornos de vária ordem aos utentes do serviço paralisado. Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, vale dizer, só quando a paralisação da atividade inerente à greve se revelar apta a comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis - isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis.

A paralisação objeto do presente acórdão poderá ter ínsito um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional - concretamente, entre o exercício do direito à greve, por um lado, e a garantia dos direitos à livre deslocação, ao trabalho ou à saúde, por outro -, cuja resolução se rege, nos termos do regime constitucional dos direitos, liberdades e garantias, pelo princípio da concordância prática entre os direitos em causa.

Entende este tribunal (no que, aliás, as partes não divergem) existirem necessidades sociais impreteríveis que justificam a fixação de serviços mínimos.

9- Verificada a existência das necessidades sociais impreteríveis que justificam a fixação de serviços mínimos, importa proceder à sua delimitação, a qual deve, na situação concreta, operar-se à luz dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do Código do Trabalho), garantindo-se assim a coexistência ou a concordância prática entre o exercício do direito de greve e a tutela dos direitos fundamentais dos utentes dos serviços afetados, em especial do respetivo núcleo essencial.

A definição dos serviços mínimos não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º, número 1,

do Código do Trabalho), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.

10- No âmbito dessa ponderação, o Tribunal Arbitral teve em consideração o seguinte:

– O facto de uma das greves ter a duração de quatro dias, sendo a greve de duração indeterminada destinada, apenas, aos trabalhadores escalados para os serviços de assistência planeados aos tripulantes de cabine da SATA;

– A existência de um acordo, ainda que parcial, entre as partes, quanto à consideração de certas ligações aéreas como ligações correspondentes à noção de serviços mínimos a prestar pelos trabalhadores grevistas;

– O facto de existirem alternativas de voos de e para o Continente, no que concerne às ilhas de Ponta Delgada e Terceira;

– O facto de, para os residentes nos Açores, o transporte aéreo ser a principal e quase exclusiva forma de quebrarem o isolamento inerente à situação de insularidade em que vivem com os consequentes reflexos em matéria de direito à deslocação no território nacional, consagrado no artigo 44.º da CRP;

– O facto de, no limite, poderem sobrevir emergências que ponham em causa o direito à vida e à saúde dos cidadãos.

#### IV - Decisão

11- Nestes termos, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, decretar os seguintes serviços mínimos:

11.1- Para a greve agendada para os dias 23 a 26 de agosto de 2017:

1- a) Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo voos-ambulância, casos de perigo de vida e de emergência médica, movimentos de emergência entendidos como situações declaradas em voo, designadamente por razões de ordem técnica ou meteorológica e outras que, pela sua natureza, tornem absolutamente inadiável a assistência ao voo;

1- b) Todos os voos militares;

1- c) Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro;

1- d) No dia 23 de agosto, o voo S4 151 LIS/HOR/LIS e o voo S4 143 LIS/PIX/LIS;

1- e) No dia 24 de agosto, o voo S4 2153 LIS/HOR/LIS e o voo S4 115 LIS/SMA/LIS;

1- f) No dia 25 de agosto, o voo S4 151/LIS/HOR/LIS;

1- g) No dia 26 de agosto, o voo S4 141 LIS/PIX/Lis e o voo S4 153 LIS/HOR/LIS;

1- h) Os voos de regresso à base, de forma a assegurar aos passageiros cuja viagem se iniciou antes da greve que a deslocação finda no destino contratualizado com a SATA (sendo esse o caso, em Lisboa).

2- Em caso de impossibilidade de realização dos voos referidos no número anterior por razões de ordem climatérica, os mesmos serão efetuados logo que se encontrem reunidas as condições para o fazer.

11.2- Para a greve aos «serviços de assistência», por tempo indeterminado, a partir do dia 11 de agosto de 2017: uma tri-

pulação de assistência para uma ligação diária planeada LIS/SMA/LIS, LIS/HOR/LIS e LIS/PIX/LIS (nos dias em que a SATA realiza voos para estes destinos).

12- Os sindicatos, apesar da previsão constante do número 7 do artigo 538.º do Código do Trabalho, e atentas as particulares condições da atividade, devem, tanto quanto possível, designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 48 horas antes do início do período de greve, devendo a SATA fazê-lo caso não seja, atempadamente, informada dessa designação.

13- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes, nas condições normais da sua prestação de trabalho.

14- Para o cumprimento da referida obrigação de serviços mínimos, deve a SATA assegurar as condições normais de segurança e de trabalho dos trabalhadores adstritos à respetiva execução.

Lisboa, 18 de junho de 2019.

*João Leal Amado*, árbitro presidente.

*Alexandra Simão José*, árbitro de parte trabalhadora.

*Francisco Sampaio Soares*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve no Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE e no Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE no dia 28 de junho de 2019**

Número do processo: 22/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve nos Centros Hospitalares de Tondela - Viseu, EPE e no Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE | Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), dia 28 de junho de 2019 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### **I - Antecedentes**

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 19 de junho de 2019, remetida no mesmo dia pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) das 0h00 às 24h00 do dia 28 de junho de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE e Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo

538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no dia 19 de junho de 2019, de que foi lavrada a ata assinada pelos presentes.

#### **II - Tribunal Arbitral**

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;  
– Árbitro dos trabalhadores: José Frederico Simões Nogueira;

– Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 24 de junho de 2019, pelas 10h00 horas, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e dos centros hospitalares, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP):

*Tiago Miguel Borges Rocha*.

Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE (por videoconferência):

*Isabel Cristina Duarte Neves*.

Centro Hospitalar Tondela - Viseu, EPE:

*Jorge Manuel Cardoso Dias de Melo*.

Antes da audiência, o Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE e o Centro Hospitalar Tondela - Viseu, EPE fizeram chegar alegações escritas sobre a definição dos serviços mínimos.

O tribunal procedeu à audição do sindicato e das entidades empregadoras.

#### **III - Fundamentação**

As partes mostram-se de acordo quanto à exigência de fixação de serviços mínimos, à luz dos critérios legais da necessidade, proporcionalidade e adequação.

Na fixação de serviços mínimos terá que haver uma correlação entre a medida (ou o volume) da prestação e a natureza das necessidades a satisfazer: trata-se de serviços mínimos (relativamente ao padrão normal de laboração de empresa ou estabelecimento) por serem os adequados a cobertura daquelas necessidades que são impreteríveis (dentro do campo mais vasto das utilidades garantidas pelo referido padrão normal). A referência a necessidades impreteríveis transporta consigo uma exigência de satisfação imediata e plena; esta é que, por seu turno, pode corresponder a um nível de prestação inferior ao que constitui o padrão do funcionamento normal de empresa ou estabelecimento. Mas, encaradas as coisas com um inevitável esquematismo, a correlação, estabelecida pela lei, entre a natureza das necessidades e a medida dos serviços a manter implica que - pressuposta a racionalidade da organização do trabalho - não seja admissível uma

«gradação» adicional dos recursos afetados à cobertura das primeiras. A ideia básica é a de que deve ser assegurado o volume de trabalho em cada momento necessário à imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho, o direito de deslocação e o direito à prestação de saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.ª da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, número 3.

Para uma adequada decisão no caso concreto, devem ser tomadas em consideração as seguintes realidades:

– No pré-aviso de greve o SINTAP definiu como serviços mínimos aqueles que serão necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações e aqueles que se encontram definidos nos acordões, acordos e despachos que regulem a matéria aos domingos e feriados. Em email enviado à DGERT, o sindicato esclareceu que tal definição se referia ao acórdão do CES 08-07-06/2018-SM.

– O Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE anexou ao processo uma proposta de serviços mínimos nos termos que seguem:

«a) Os serviços mínimos a assegurar são os constantes dos Acórdãos do Tribunal Arbitral n.ºs 31/2018 - SM, 1/2019 - SM e 2/2019 - SM; b) Os recursos humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são os que em cada serviço correspondem ao turno da manhã, tarde e noite, ao domingo; c) Relativamente aos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional, os recursos humanos são os constantes do Acórdão n.º 2/2019 - SM - retificado, conforme quadro em anexo; d) No tocante à carreira de assistente operacional, cumpre-nos salientar que não tem vindo a ser considerada a necessidade de realização do transporte de medicamentos entre as diversas unidades hospitalares que integram o centro hospitalar, pelo que propõe que o referido serviço seja assegurado por um assistente operacional.»

– O Centro Hospitalar Tondela - Viseu, EPE apresentou, igualmente, uma proposta de serviços nos termos que a seguir se expendem:

«Entendemos que os serviços mínimos tenham como referência os designados no Acórdão do Tribunal Arbitral n.º 1/2019 - SM de 11 de janeiro de 2019, 2/2019 - SM do dia 22 de janeiro de 2019, 08 07 06/2018 - SM, de 11 de fevereiro de 2019, dos quais destacamos os seguintes: Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos; Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável; Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível repro-

gramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve; Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos); Outras situações do foro oncológico, designadamente cirurgias não programadas sem o nível de prioridade 3 ou 4 anteriormente referido (nomeadamente as situações oncológicas de grau 1 e 2, pela sua gravidade, a definir pelo médico assistente, possam provocar danos irreparáveis se forem adiadas), a assegurar de acordo com o plano de contingência para as situações equiparáveis, designadamente em caso de «tolerâncias de ponto» - frequentemente anunciadas com pouca antecedência - e cancelamento de cirurgias no próprio dia, por inviabilidade de realização no horário normal do pessoal ou do bloco operatório; Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades; Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção; Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do Serviço Nacional de Saúde; Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim-de semana, em regime de prevenção; Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos; Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatorio.» acrescentando no que concerne à definição de recursos humanos necessários que «Face aos exposto no ponto 1, entendemos, portanto, que os recursos humanos necessários para responder aos serviços mínimos sejam os seguintes: No que concerne aos assistentes operacionais, consideramos serem necessários os recursos humanos os consagrados no acórdão 2/2019 - SM do dia 22 de janeiro de 2019; Relativamente aos enfermeiros<sup>1</sup>, consideramos serem necessários os recursos humanos definidos no acórdão 1/2019 - SM de 11 de janeiro de 2019; No que diz respeito aos assistentes técnicos, consideramos definir como recursos humanos necessários os constantes no Acórdão n.º 2, Processos: 08 07 06/2018 - SM, de 11 de fevereiro de 2019.»

Mesmo constatando a existência de acordo em relação a partes substanciais da enumeração dos serviços mínimos e tendo em conta a panóplia de jurisprudência citada, entende o tribunal proceder à sistematização desses acordos e decidir quanto a matérias não acordadas.

#### IV - Decisão

Assim e face ao exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

<sup>1</sup> Pensamos que terá existido aqui um lapso do centro hospitalar, uma vez que a greve não se dirige aos enfermeiros, expressamente excluídos pelo aviso prévio, uma vez que fazem parte de uma carreira de regime especial.

l)

a) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento;

b) Serviços de tratamentos de fertilidade - punção folicular;

c) Serviços necessários para levar a cabo o início de tratamento ou cirurgias programadas para doentes oncológicos de grau 4;

d) Serviços paliativos domiciliários;

e) Para além dos serviços mínimos previstos no aviso prévio, relativo aos serviços que funcionam interruptamente 24 h/dia, dos tratamentos oncológicos e da hemodiálise devem ser assegurados: Os serviços mínimos no bloco operatório; Os serviços mínimos para prosseguimento de tratamentos programados de quimioterapia, radioterapia, medicina nuclear, através de sessões planeadas bem como tratamentos de prescrição diária, em regime de ambulatório, nomeadamente serviço de transporte inter serviços; Os serviços mínimos para acompanhamento domiciliário, nomeadamente transportes; Os serviços mínimos para assegurar medicina transfusional no serviço de imuno hemoterapia; serviços mínimos nos serviços farmacêuticos que permitam assegurar as atividades mínimas de funcionamento da unidade de citotásticos;

f) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos: O transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios; Transporte de cadáveres; Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

g) Todas as escalas de prevenção dos profissionais de emergência em serviço de urgência em vigor à data da notificação do pré-aviso;

h) Todas as situações previstas nos pontos situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;

i) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

j) Nos tratamentos oncológicos:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma a que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a

marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 1529/2008 de 26 de dezembro sejam intervenções;

– Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

– Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades.

k) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

l) Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

m) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

n) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

o) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório.

Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo. Em relação aos serviços mínimos acima expendidos que não funcionem ao domingo, os meios humanos definidos serão aqueles que se mostrem necessários ao seu cumprimento.

Quanto a transplantes terá que ser assegurada uma equipa de prevenção 24h por dia.

II) As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

III) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

IV) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

V) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 25 de junho de 2019.

*Pedro Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.

*José Frederico Simões Nogueira*, árbitro de parte trabalhadora.

*António Paula Varela*, árbitro de parte empregadora.

## Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA de 8 a 10 de julho de 2019

Número do processo: 23/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA | Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM) das 0h00 do dia 8 até às 24h00 do dia 10 de julho nos termos do respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

#### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 27 de junho de 2019, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao Secretário-Geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), para os trabalhadores seus representados na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, com a categoria profissional de mestre, estando a execução da greve prevista a partir das 0h00 do dia 8 de julho até às 24h00 do dia 10 de julho de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 27 de junho de 2019, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA apresentado proposta de serviços mínimos de transporte.

3- Está em causa uma empresa do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

#### II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Maria Eduarda Castro;
- Árbitro dos empregadores: Carlos Proença.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 4 de julho de 2019, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do empregador e do sindicato, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades

e pela ordem de audição:

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

*Nuno Miguel Varela Bentes;*  
*Cristina Fátima Quintanilha Ramos;*  
*António José dos Anjos Ferreira;*  
*Célia Salgado de Lima Fernandes.*

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM):

*Carlos Manuel Domingos Costa.*

6- Os representantes do empregador reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos listagem dos transportes alternativos. O representante do sindicato chamou a atenção para a simultaneidade da greve ao trabalho suplementar e reiterou a posição do sindicato quanto aos serviços mínimos.

#### III - Fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- No setor do transporte de passageiros poderá ser necessário fixar serviços mínimos, designadamente em situações em que a comunidade servida pelas respetivas empresas veja limitados, de forma intolerável, esse seu direito ao transporte e os demais direitos e liberdades acima referidos. No setor dos transportes coletivos a questão dos serviços mínimos terá de ser equacionada em função de diversos fatores, máxime e os de, atendendo ao período de paralisação em causa, saber se haverá populações que fiquem isoladas devido à greve em causa e saber se existem ou não soluções alternativas de transporte minimamente adequadas.

9- Uma coisa temos como segura: as ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno acompanham a definição mesma de greve. A greve analisa-se num direito que consiste, precisamente em causar prejuízos a outrem (desde logo, à entidade empregadora) e em criar transtornos de vária



ordem aos utentes do serviço paralisado.

Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, vale dizer, só quando a paralisação de atividade inerente à greve se revelar apta a comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis - isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis.

10-Numa ótica jurídica - constitucionalmente adequada, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas.

11-Ora, no caso concreto e de forma consistente, a deslocação das pessoas tem sido considerada necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido no artigo 44.º pela Constituição Portuguesa.

12-O significado do transporte fluvial de passageiros na área metropolitana de Lisboa e, em particular, no eixo Barreiro-Lisboa, enquanto meio quotidiano de deslocação de parte da sua população, é conhecido. A oferta de meios alternativos de transporte (*in casu* ferroviário e rodoviário) não é eficaz, sobretudo para a população com menores recursos (ex: trabalhadores de limpeza e seguranças), tendo em conta o carácter limitado das soluções existentes - não são conhecidas soluções de transporte rodoviário coletivo direto entre o Barreiro e Lisboa, por exemplo - a demora dos percursos e o custo inerente.

13-O tribunal não pode, ainda, deixar de ter em conta os seguintes factos:

- Encontra-se a decorrer, simultaneamente, uma greve ao trabalho suplementar por parte da mesma categoria profissional;

- A greve tem a duração de três dias úteis;

- A determinadas horas, matinais e noturnas, inexistem alternativas de transporte público;

- A proposta de serviços mínimos do sindicato.

14-À luz destas circunstâncias, entende o tribunal que o critério da necessidade, enquanto parâmetro interpretativo do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação dos serviços mínimos, se concretiza num juízo de indispensabilidade da restrição do direito de greve, de modo a assegurar, por via do transporte de pessoas realizado pela SOFLUSA, a satisfação de necessidades sociais impreteríveis que justifica a fixação daqueles serviços na paralisação em apreço.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada das 0h00 do dia 8 de julho até às 24h00 do dia 10 de julho de 2019, nos termos a seguir expendidos:

I) Duas viagens de ida e volta, em cada um dos dias de greve, com partida do Barreiro às 5h05 e retorno às 5h30 e com partida do Barreiro às 0h30 e retorno às 1h00.

II) Estas viagens deverão ser realizadas por trabalhadores escalados em trabalho normal.

III) Deve ser assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente que porventura ocorram durante o período da greve, nos termos da lei, tais como transporte de doentes, médicos, bombeiros ou demais entidades de proteção civil em ações de natureza urgente e socorro.

IV) Devem ser assegurados os serviços essenciais e necessários para garantir a segurança do terminal ou de algum navio, nomeadamente por alteração do estado do mar e vento ou motivos inopinados.

IV) A SOFLUSA deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

VI) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

VII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 5 de julho de 2019.

*Pedro Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.

*Maria Eduarda Castro*, árbitro de parte trabalhadora.

*Carlos Proença*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve em vários Hospitais, EPE e Unidades Locais de Saúde, EPE de 2 a 5 de julho de 2019**

Número do processo: 24/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve em vários Hospitais, EPE e Unidades Locais de Saúde, EPE | Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), com início às 8h00 do dia 2 de julho de 2019 e término às 24 horas do dia 5 de julho de 2019 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### I - Introdução

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social no dia 28 de junho de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve conjunto, subscrito pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), com início às 8h00 do dia 2 de julho e término às 24h00 do dia 5 de julho de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos em todas as entidades públicas empresariais da saúde, insti-

tutos públicos e demais entidades, serviços e organismos do sector da saúde.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, e do Norte e Centro, no referido dia 28 de junho de 2019, de que foi lavrada ata assinada pelos presentes.

## II - Tribunal Arbitral

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Jorge Bacelar Gouveia;
- Árbitro dos trabalhadores: António Gouveia Coelho;
- Árbitro dos empregadores: Pedro Goulão.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 1 de julho 2019, pelas 15h00, seguindo-se a audição do representante do sindicato e dos centros hospitalares, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR):

Pelo Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE.

Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE.

Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE.

Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE.

Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE.

Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, EPE.

Centro Hospitalar Oeste, EPE.

Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE.

Centro Hospitalar Universitário de S. João, EPE.

Centro Hospitalar Tâmega e Sousa, EPE.

Pelo Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE.

Centro Hospitalar Tondela - Viseu, EPE.

Centro Hospitalar Leiria, EPE.

Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE.

Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, EPE.

Hospital de Santarém, EPE.

Hospital Espírito Santo, EPE - Évora.

Pelo Hospital da Senhora da Oliveira Guimarães, EPE.

Hospital Santa Maria Maior, EPE - Barcelos.

Hospital Distrital Figueira da Foz, EPE.

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil (IPO), EPE.

Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil (IPO), EPE.

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil (IPO).

Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE.

Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE.

Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE.

Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE.

Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Foi recebido no Conselho Económico e Social a 29 de junho de 2019 e-mail do Hospital Garcia da Orta e do Centro

Hospitalar Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE a informação que mantinham a sua posição, já comunicada, na reunião realizada a 28 de junho de 2019, nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) em Lisboa e Porto.

O tribunal procedeu à audição do sindicato e das entidades empregadoras.

## III - Fundamentação

5- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

6- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, JORGE BACELAR GOUVEIA, Manual de Direito Constitucional, II, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2011, pp. 842 e 843).

7- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e dos números 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Da descrição da atividade em que se anuncia a greve, o âmbito da saúde, resulta claro que se deve considerar viável a pretensão, apresentada pela entidade empregadora e aceite pelo sindicato, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de serviços públicos que se inscrevem nos bens jurídicos considerados como correspondentes a necessidades sociais impreteríveis, cuja noção integra uma dimensão de urgência e continuidade.

8- A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excecional na medida em que implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que

igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da importância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

9- O Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR) e as entidades empregadoras destinatários presentes nesta audição prestaram os esclarecimentos solicitados, não tendo sido alcançado um acordo quanto à fixação dos serviços mínimos e dos meios para os assegurar.

O tribunal entende não haver razões para alterar o rumo jurisprudencial anterior, prosseguindo a orientação seguida, entre outros, nos Acórdãos n.º 4/2018 - SM, n.º 26/2018 - SM e 28/2018 -, n.º 38/2018, n.º 1/2019 - SM, n.º 3/2019 - SM, n.º 11/2019 - SM e 12/2019 - SM.

#### IV - Decisão

10- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

1) Situações de urgência imediata e de urgência diferida, e bem assim todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;

b) Serviços de internamento, incluindo domiciliário, que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nas unidades de cuidados intensivos, serviços de urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

c) Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

d) Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;

e) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com plano terapêutico e/ou prescrição, diária ou não diária, em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

f) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardio-torácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos, de forma a não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, designadamente na Portaria n.º 153/2017 de 4 de maio;

g) Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dados de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao

Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

h) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

i) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

j) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

k) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

l) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório.

II) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade.

Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão, no mínimo, os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado.

Nos estabelecimentos em que os serviços mínimos decretados não sejam realizados ao domingo, o número de enfermeiros necessários corresponderá ao menor número de enfermeiros usado nos dias em que tais serviços são realizados.

Nos blocos operatórios (dos serviços de urgência, oncologia, obstetrícia, cirurgia cardio-torácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório) haverá, no mínimo, um acréscimo de quatro profissionais de enfermagem (um instrumentista, um de anestesia, um circulante e um adicional para o recobro).

Quanto a transplantes terá que ser assegurada uma equipa de prevenção 24 horas por dia.

III) O tribunal recorda que no cumprimento dos serviços mínimos deverão ser observados os deveres éticos e deontológicos da profissão.

IV) As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até às 21h00 deste dia, 1 de julho de 2019.

VI) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

VII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 1 de julho de 2019.

Jorge Bacelar Gouveia, árbitro presidente.

António Gouveia Coelho, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Goulão, árbitro de parte empregadora.

## Greve em vários Hospitais, EPE e Unidades Locais de Saúde, EPE no dia 10 de julho de 2019

Número do processo: 25/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve em vários Hospitais, EPE e Unidades Locais de Saúde, EPE | Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), das 00h00 às 24h00 do dia 10 de julho de 2019 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

#### I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 2 de julho de 2019, remetida no mesmo dia pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), das 00h00 às 24h00 do dia 10 de julho de 2019, nos termos definidos no mesmo.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foram realizadas reuniões no dia 24 de abril de 2019, nas direções de serviços para as relações profissionais da DGERT (DSRPL e DSRPNC), de que foram lavradas as atas assinadas pelos presentes.

#### II - Tribunal Arbitral

3- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro dos trabalhadores: Frederico Simões Nogueira;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 5 de julho de 2019, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e dos centros hospitalares, cujas credenciais, e propostas de serviços mínimos após rubricadas, foram juntas aos autos, e aqui se dão por integralmente reproduzidas.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS):

*Sebastião José Pinto Santana.*  
*Enia Marina Fialho Saldanha.*

Pelo Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte, EPE:

*Ana Maria Correia Lopes.*

Pelo Instituto Português de oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE:

*Paula Alexandra Oliveira Monteiro.*

Pelo Centro Hospitalar Tondela - Viseu, EPE e Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE:

*Carlos Martins dos Santos Portugal.*  
*Fernando José Andrade Ferreira Almeida.*

Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE:

*Marta Cristina Pinto Pinheiro Monteiro.*

Centro Hospitalar Cova da Beira, EPE:

*Ana Paula Salgueiro Fava de Freitas.*  
*Sara Cristina de Andrade Rodrigues dos Santos.*

Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE:

*Maria Couto Cardoso Gonçalves.*  
*Maria Emília Torres Santos Vilhena.*

Centro Hospitalar e Universitário S. João, EPE:

*Anabela Maria Matos Morais.*  
*Paula Cristina Rodrigues Costa.*

Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE:

*Maria Lucinda Rebelo Marques Figueira Godinho.*  
*Isabel Cristina Duarte Neves.*

Hospital da Senhora da Oliveira, Guimarães, EPE:

*Ana Luísa Portela Bastos.*  
*Maria Fernanda Magalhães Andrade.*

Hospital Santa Maria Maior Barcelos, EPE:

*Manuel Joaquim de Brito Passos.*

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE:

*António João Mendes Moreira.*

Hospital Professor Doutor Fernando da Fonseca, EPE:

*Maria Lurdes Massacote Toscano.*  
*Rosa Maria Costa Pinto Fernandes Ribeiro.*

#### III - Fundamentação e enquadramento jurídico

5- Sendo o direito à greve um direito fundamental acoelhido no capítulo relativo aos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (Cap. III, do Título II da Parte I da CRP), goza do regime privilegiado previsto nos artigos 17.º e 18.º da CRP. O seu exercício legítimo pressupõe, quando a greve ocorre nos serviços essenciais, a necessidade de observar os serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (número 3 do artigo 57.º da CRP). Em conformidade, o direito à greve pode ter de se conciliar, atendendo às circunstâncias da situação concreta, com outros direitos fundamentais, na medida em que estes correspondam também à tutela de necessidades sociais impreteríveis, isto é, corporizem necessidades cuja proteção se apresente igualmente como impostergável.

6- As entidades destinatárias do aviso prévio integram-se no âmbito das atividades tendentes à satisfação de necessi-

dades sociais impreteríveis, nos termos dos artigos 397.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP) e 537.º do Código do Trabalho.

São entidades pertencentes ao setor da saúde, onde a greve pode pôr em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Cabe a este tribunal averiguar, primeiro, se a greve marcada para pela FNSTFPS atinge necessidades sociais impreteríveis; depois, caso a resposta seja afirmativa, como e em que proporção a greve deve ser restringida para alcançar uma concordância prática com outros direitos ou bens fundamentais que exprimam necessidades sociais das pessoas ou da comunidade cuja satisfação, *in casu*, se mostre inadiável.

O mesmo é dizer que a obrigação de serviços mínimos tem de ser indispensável, ou seja, usando as palavras da lei, a sua definição deve obedecer aos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade» (artigo 538.º, número 5, do CT). Daqui resulta o caráter subsidiário desta obrigação.

7- Claro que uma situação de greve pode acarretar mal-estar e prejuízo para as pessoas. Mas isto é natural que suceda, pois o *animus nocendi* é da essência da greve. E esta característica - convém recordar - não impediu o legislador português, comunitário, bem como o legislador constituinte e ordinário dos mais variados países democráticos, desde há muitos anos, de consagrar a greve não só como um direito, mas, mais significativamente, como um direito fundamental. É este o quadro jurídico do qual devem ser retiradas todas as consequências.

8- Esta greve, abrange o setor do emprego público na saúde em todo o território nacional e tem a duração de um dia.

9- Os serviços mínimos não se encontram fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pertinente, nem em acordo celebrado entre a FNSTFPS e os destinatários da greve. Mas existe consenso quanto à necessidade de fixação de serviços mínimos.

A Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE, a Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE, e o Centro Hospitalar de Setúbal, EPE, concordaram com a proposta de serviços mínimos apresentada pela FNSTFPS.

O Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Martins, EPE, o Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE, o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, o Hospital Garcia Horta, EPE, discordaram da proposta feita pela FNSTFPS e deram a sua aprovação aos serviços mínimos fixados pelo Tribunal Arbitral no Processo n.º 14/2019 - SM, de 6 de maio.

Na reunião realizada na DGERT, em 2 de julho do corrente ano, o Hospital Garcia da Horta, EPE, para complementar a sua posição, juntou uma proposta de serviços mínimos, que se dá aqui por reproduzida.

10- As partes prestaram ao Tribunal Arbitral os esclarecimentos solicitados.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

1)

a) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáti-

cos e aleitamento;

b) Serviços de tratamentos de fertilidade - punção folicular;

c) Serviços necessários para levar a cabo o início de tratamento ou cirurgias programadas para doentes oncológicos de grau 4;

d) Serviços paliativos domiciliários;

e) Para além dos serviços mínimos previstos no aviso prévio, relativo aos serviços que funcionam ininterruptamente 24h/dia, dos tratamentos oncológicos e da hemodiálise devem ser assegurados: Os serviços mínimos no bloco operatório; Os serviços mínimos para prosseguimento de tratamentos programados de quimioterapia, radioterapia, medicina nuclear, através de sessões planeadas bem como tratamentos de prescrição diária, em regime de ambulatório, nomeadamente serviço de transporte inter serviços; Os serviços mínimos para acompanhamento domiciliário, nomeadamente transportes; Os serviços mínimos para assegurar medicina transfusional no serviço de imuno hemoterapia; serviços mínimos nos serviços farmacêuticos que permitam assegurar as atividades mínimas de funcionamento da unidade de citotáticos;

f) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos: O transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios; Transporte de cadáveres; Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

g) Todas as escalas de prevenção dos profissionais de emergência em serviço de urgência em vigor à data de 3 de maio de 2019;

h) Todas as situações de urgência nas unidades de atendimento permanente, ainda que só funcionem nos dias úteis;

i) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

j) Nos tratamentos oncológicos:

- Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

- Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

- Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma a que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 1529/2008 de 26 de dezembro sejam intervenções;

– Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

k) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

l) Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

m) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

n) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

o) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatorio;

p) Serviços de alimentação e dietética, nas unidades de saúde que tenham este serviço interno.

Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado.

Quanto a transplantes terá que ser assegurada uma equipa de prevenção 24h00 por dia.

II) As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

III) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

IV) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

V) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 5 de julho de 2019.

*João Carlos Simões Reis*, árbitro presidente.

*Frederico Simões Nogueira*, árbitro de parte trabalhadora.

*Alexandra Bordalo Gonçalves*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA nos dias 16, 17, 18, 19, 22, 23, 25 e 26 de julho de 2019**

Número do processo: 26/2019 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: - greve SATA Internacional - Azores Airlines, SA | Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC), dias 16, 17, 18, 19, 22, 23, 25 e 26 de julho de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### I - Os factos

1- A presente arbitragem emerge, por via da comunicação dirigida ao Secretário-Geral do Conselho Económico e Social com data de 8 de julho de 2019, recebida nesse mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) na empresa SATA Internacional - Azores Airlines, SA (doravante apenas designada por SATA), nos dias 16, 17, 18, 19, 22, 23, 25 e 26 de julho de 2019, nos termos do respetivo aviso prévio de greve.

Em anexo a esta mensagem de correio eletrónico constavam cópias dos seguintes documentos:

– Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 5 de julho de 2019, da qual consta que as partes não chegaram a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

– Aviso prévio de greve emitido pelo SNPVAC.

– Proposta de serviços mínimos apresentados pela SATA.

2- Acresce estar em causa uma empresa do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT).

#### II - Tribunal Arbitral e audiência das partes

3- O Tribunal Arbitral foi constituído, nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;

– Árbitro da parte trabalhadora: Eduardo Allen;

– Árbitro da parte empregadora: Miguel Lucas Pires.

4- O Tribunal Arbitral reuniu a 12 de julho de 2019, pelas 14h00, nas instalações do CES, tendo, numa primeira fase, realizado uma primeira ponderação sobre o objeto da arbitragem, os documentos e fatos disponibilizados aos árbitros, bem como sobre a jurisprudência existente sobre situações semelhantes.

Realizada esta reflexão iniciou-se a audição das partes, cujos elementos se apresentaram devidamente credenciados, conforme documentos juntos aos autos, os quais foram rubricados pelos membros deste tribunal.

O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) fez-se representar por:

*Bruno Alexandre Fialho*;

Cláudia Macedo;  
Bruno Neves;  
Fátima Meireles.

A SATA Internacional - Azores Airlines, SA fez-se representar por:

Vitor Manuel de Jesus Francisco Costa;  
José Gamboa;  
João de Melo Medeiros.

5- O SNPVAC pronunciou-se antecipadamente por escrito e a SATA entregou a sua posição durante a audiência de partes tendo as mesmas sido interpeladas nos termos do disposto nos termos do número 3 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, pelo que se passou diretamente à decisão.

### III - Fundamentação

6- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º da CRP). Nestes termos, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor dos transportes (número 1 e alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º do CT). Assim sendo, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis. É isso que importa agora verificar.

7- Entende o Tribunal Arbitral que estão em causa necessidades sociais impreteríveis quanto ao transporte aéreo de passageiros e mercadorias, embora a sua fixação deva ser, no caso presente, limitada.

Fundamentalmente, no caso vertente, entende-se que poderão sobrevir situações de inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação de necessidades básicas constitucionalmente protegidas.

A noção de necessidades sociais impreteríveis tem sido operacionalizada por referência a certos direitos constitucionalmente individualizados, ou seja, direitos com expressa consagração na lei fundamental. Procura-se resolver o problema suscitado pela eventual colisão do direito de greve com condições ou requisitos essenciais da vida social, ameaçados nas situações de paralisação coletiva de trabalho. E, nessa medida, a fixação de «serviços mínimos» obrigatórios encontra-se diretamente ligada à existência de um direito constitucionalmente consagrado cujo conteúdo essencial seja ameaçado, em concreto, por uma certa greve.

Tal operacionalização, sem embargo, carece de ser temperada ou completada pela consideração (necessariamente casuística) de condições ou requisitos de ordem prática, que - muito para além dos meros transtornos ou incómodos inerentes a qualquer descontinuidade de uma prestação de bens

ou serviços - se possam considerar essenciais para o desenvolvimento da vida individual e coletiva.

8- Recorde-se, a este propósito, que as ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno acompanham a definição mesma de greve. A greve analisa-se num direito que consiste, precisamente, em causar prejuízos a outrem (desde logo, à entidade empregadora) e em criar transtornos de vária ordem aos utentes do serviço paralisado. Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, vale dizer, só quando a paralisação da atividade inerente à greve se revelar apta a comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis - isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis.

A paralisação objeto do presente acórdão poderá ter ínsito um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional - concretamente, entre o exercício do direito à greve, por um lado, e a garantia dos direitos à livre deslocação, ao trabalho ou à saúde, por outro - cuja resolução se rege, nos termos do regime constitucional dos direitos, liberdades e garantias, pelo princípio da concordância prática entre os direitos em causa.

9- Verificada a existência das necessidades sociais impreteríveis que justificam a fixação de serviços mínimos, importa proceder à sua delimitação, a qual deve, na situação concreta, operar-se à luz dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT), garantindo-se assim a coexistência ou a concordância prática entre o exercício do direito de greve e a tutela dos direitos fundamentais dos utentes dos serviços afetados, em especial do respetivo núcleo essencial.

A definição dos serviços mínimos não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º número 1, do CT), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.

10- No âmbito dessa ponderação, o Tribunal Arbitral teve em consideração o seguinte:

- O facto de a greve ter a duração de nove dias;
- O facto de existirem alternativas de voos de e para o Continente, no que concerne às ilhas de Ponta Delgada e Terceira;
- O facto de, para os residentes nos Açores, o transporte aéreo ser a principal e quase exclusiva forma de quebrarem o isolamento inerente à situação de insularidade em que vivem com os consequentes reflexos em matéria de direito à deslocação no território nacional, consagrado no artigo 44.º da CRP;
- O facto de, no limite, poderem sobrevir emergências que ponham em causa o direito à vida e à saúde dos cidadãos.

### IV - Decisão

11- Nestes termos, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, decretar os seguintes serviços mínimos:

11.1- Para a greve agendada para os dias 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25 e 26 de julho de 2019:

1- *a)* Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo voos-ambulância, casos de perigo de vida e de emergência médica, movimentos de emergência entendidos como situações declaradas em voo, designadamente por razões de ordem técnica ou meteorológica e outras que, pela sua natureza, tornem absolutamente inadiável a assistência ao voo;

1- *b)* Todos os voos militares;

1- *c)* Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro;

1- *d)* As assistências levadas a cabo por uma tripulação de assistência, com a composição mínima necessária - um chefe de cabine e tripulantes de bordo para garantir uma ligação diária planeada LIS/SMA/LIS, LIS/HOR/LIS e LIS/PIX/LIS (nos dias em que a SATA realiza voos para estes destinos).

1- *e)* Os voos de regresso à base, de forma a assegurar aos passageiros cuja viagem se iniciou antes da greve que a deslocação finda no destino contratualizado com a SATA (sendo esse o caso, em Lisboa).

11.2- Em caso de impossibilidade de realização dos voos referidos no número anterior por razões de ordem climatéri-

ca, os mesmos serão efetuados logo que se encontrem reunidas as condições para o fazer.

12- O sindicato, apesar da previsão constante do número 7 do artigo 538.º do CT do Trabalho, e atentas as particulares condições da atividade deve, tanto quanto possível, designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 48 horas antes do início do período de greve, devendo a SATA fazê-lo caso não seja, atempadamente, informada dessa designação.

13- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes, nas condições normais da sua prestação de trabalho.

14- Para o cumprimento da referida obrigação de serviços mínimos, deve a SATA assegurar as condições normais de segurança e de trabalho dos trabalhadores adstritos à respetiva execução.

Lisboa, 12 de julho de 2019.

*Emílio Ricon Peres*, árbitro presidente.

*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

*Miguel Lucas Pires*, árbitro de parte empregadora.

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...



## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração**

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê e altera o texto das cláusulas 30.ª e 34.ª do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019.

#### CAPÍTULO I

### **Área, âmbito e denúncia**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

#### Cláusula 30.ª

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

*a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.ª;

*c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

*d)* As motivadas por 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 previstos na lei e em legislação especial;

*f)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de 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 colectiva, nos termos da lei;

*h)* As dadas por candidatas a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

*i)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*j)* As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

#### Cláusula 34.ª

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 30.ª, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

– 44 horas por mês para dirigentes sindicais; e,

– 14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores.

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 30.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* do número 2 da cláusula 30.ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à 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.

Porto, 28 de junho de 2019.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Maria Vidigal Pontífice Aguiar Branco*, mandatários.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

*Manuel da Silva Faria*, mandatário.

Depositado em 11 de julho de 2019, a fl. 100 do livro n.º 12, com o n.º 174/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras ao CCT - contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2016 e n.º 21, de 8 de junho de 2017.

Cláusula 1.ª

**Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e trabalhadores ao seu serviço, representados pela COFESINT.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2- A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos números 1 e 2.

5- A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de receção da proposta.

6- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7- A sobrevivência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

Cláusula 50.ª

**Adaptabilidade de horário**

- 1- (*Mantém-se*);
- 2- (*Mantém-se*);

- 3- (*Mantém-se*);
- 4- (*Mantém-se*);
- 5- (*Mantém-se*);
- 6- (*Mantém-se*);
- 7- (*Mantém-se*);
- 8- (*Mantém-se*);
- 9- (*Mantém-se*);
- 10- (*Mantém-se*);
- 11- (*Mantém-se*);

12- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador só pode fixá-lo após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, bem como aos delegados sindicais e, através da fixação nas instalações da empresa, aos trabalhadores abrangidos:

a) Para acréscimo do tempo de trabalho diário, com a antecedência mínima de três dias úteis;

b) Para a redução, sempre por dias completos, do tempo de trabalho, no dia útil anterior.

- 13- (*Mantém-se*);
- 14- (*Mantém-se*);
- 15- (*Mantém-se*);
- 16- (*Mantém-se*);

CAPÍTULO VIII

**Da retribuição do trabalho**

Cláusula 54.ª

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,50 € por cada dia de trabalho completo.

2- O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3- Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

CAPÍTULO XIII

**Das disposições gerais transitórias**

Cláusula 128.ª

**Vigência**

1- O presente contrato coletivo de trabalho produz efeitos desde 1 de abril de 2019.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir 1 de abril de 2019.

Cláusula 129.ª

**Âmbito subjetivo**

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos secto-

res abrangidos sejam 2860 no seu todo e que os trabalhadores sejam 47 522.

## ANEXO II

**Tabelas salariais a vigorar de 1 de abril a 31 de março de 2020**

**Produção**

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Engenheiro/a mais 3 anos após estágio	980,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	750,00
III	Modelador/a de 1. <sup>a</sup>	680,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2. <sup>a</sup>	625,00
V	Agente de programação de 1. <sup>a</sup> Chefe de linha Controlador/a de qualidade de 1. <sup>a</sup> Modelador/a de 3. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 1. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 1. <sup>a</sup> Operador/a de correaria 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele 1. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 1. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 1. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 1. <sup>a</sup>	613,00
VI	Agente de programação 2. <sup>a</sup> Controlador/a de qualidade de 2. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 2. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 2. <sup>a</sup> Operador/a de correaria 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele 2. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 2. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 2. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 2. <sup>a</sup>	609,00

VII	Agente de programação de 3. <sup>a</sup> Controlador/a de qualidade de 3. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 3. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 3. <sup>a</sup> Operador/a de correaria de 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele 3. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 3. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 3. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 3. <sup>a</sup>	605,00
VIII	Operador/a de limpeza	600,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da RMMG

**Administrativos**

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Diretor/a de serviços	910,00
II	Chefe de serviços	846,00
III	Chefe de secção Chefe de vendas Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a	787,00
IV	Inspetor/a de vendas Planeador/a de informática	742,00
V	Assistente administrativo/a de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico/a de secretariado de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de vendas	700,00
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 2. <sup>a</sup>	613,00
VII	Telefonista/rececionista 1. <sup>a</sup>	609,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 3. <sup>a</sup> Telefonista/rececionista 2. <sup>a</sup>	605,00
IX	Telefonista/rececionista 3. <sup>a</sup> Continuo/a - porteiro/a - guarda	600,00
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

**Trabalhadores de apoio**

Graus	Categorias (F/M)	Remunerações (€)
I	Encarregado/a	650,00
II	Canalizador/a de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Operador/a de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção eletricista de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup>	609,00
III	Canalizador/a de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador/a de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção eletricista de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup>	605,00
IV	Canalizador/a de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 3. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção eletricista de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup>	600,00
V	Praticante	80 % da RMMG

Lisboa, 3 de maio 2019.

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

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

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

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Jorge Pinto Coelho*, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Jorge Pinto Coelho*, na qualidade de mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros - por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pel' Associação Portuguesa dos Industrias de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

*João Reinaldo da Cunha Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 10 de julho de 2019, a fl. 100 do livro n.º 12, com o n.º 172/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outra**

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, 1.ª série, de 15 de julho de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018 celebrado entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços, a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, e a AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios, pelas associações de empregadores, e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação do SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, a FE - Federação dos Engenheiros, em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e do SERS - Sindicato dos Engenheiros e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, pelas associações sindicais.

TÍTULO I

**Clausulado geral**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do Continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir

da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3- O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial, que produz efeitos a partir de 1 de janeiro 2019.

2- O CCT será válido pelo prazo mínimo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 5,90 €, que será devido a partir da data de entrada em vigor do presente CCT.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é

devido aos trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período conveniado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispendo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispendo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

ANEXO III

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição**

**Retribuições mínimas**

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra Técnico superior de segurança no trabalho (grau III) Técnico (grau III) Diretor de serviços	Esc. Esc. Esc. Top. TST Téc. -	950,00 €

II	<p>Enfermeiro-coordenador                  Analista informático orgânico                  Contabilista (grau II)                  Programador informático de aplicações                  Técnico oficial de contas (grau II)                  Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau III)                  Assistente operacional II                  Desenhador projetista II                  Calculador                  Cartógrafo ou calculador topocartográfico                  Topógrafo (grau III)                  Técnico superior de segurança no trabalho (grau II)                  Técnico (grau II)                  Chefe de departamento</p>	<p>Enf.                  Esc.                  Esc.                  Esc.                  Esc.                  TCC                  T.D.                  T.D.                  Top.                  Top.                  Top.                  TST                  Téc.                  -</p>	<p>875,00 €</p>
III	<p>Encarregado geral                  Técnico de obras (grau III)                  Técnico de recuperação (grau III)                  Assistente técnico (grau II)                  Enfermeiro                  Contabilista (grau I-B)                  Programador informático                  Técnico oficial de contas (grau I-B)                  Tesoureiro                  Técnico de recuperação (grau III)                  Técnico de recuperação (grau III)                  Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau II)                  Assistente operacional (grau I)                  Desenhador projetista I                  Medidor orçamentista II                  Topógrafo (grau II)                  Fotogrametrista                  Técnico superior de segurança no trabalho (grau I)                  Técnico de segurança no trabalho (grau II)                  Técnico (grau I-B)</p>	<p>CCOP                  CCOP                  CCOP                  El.                  Enf.                  Esc.                  Esc.                  Esc.                  Esc.                  Mad.                  Met.                  TCC                  T.D.                  T.D.                  T.D.                  Top.                  Top.                  TST                  TST                  Téc.</p>	<p>820,00 €</p>
IV	<p>Técnico de obra (grau II)                  Técnico de recuperação (grau II)                  Assistente técnico (grau I)                  Contabilista (grau I-A)                  Operador de computador III                  Programador mecanográfico                  Técnico de contabilidade                  Técnico oficial de contas (grau I-A)                  Técnico de recuperação (grau II)                  Técnico de recuperação (grau II)                  Desenhador-medidor II                  Desenhador preparador de obra II                  Medidor orçamentista I                  Topógrafo (grau I)                  Técnico de segurança no trabalho (grau I)                  Técnico (grau I-A)                  Chefe de secção</p>	<p>CCOP                  CCOP                  El.                  Esc.                  Esc.                  Esc.                  Esc.                  Esc.                  Mad.                  Met.                  T.D.                  T.D.                  T.D.                  Top.                  TST                  Téc.                  -</p>	<p>805,00 €</p>

V	Encarregado de 1. <sup>a</sup> Chefe de oficinas Técnico de obras (grau I) Técnico de recuperação (grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (grau II) Operador de computador (grau II) Técnico administrativo (grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Analista principal Agentes técnicos de arquitetura e engenharia//construtor civil (grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança no trabalho estagiário	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. Esc. Esc. Mad. Mad. Mar. Met. Met. Qui. TCC T.D. T.D. T.D. T.D. T.D. TST	710,00 €
VI	Controlador Controlador de qualidade Encarregado fiscal Encarregado de 2. <sup>a</sup> Técnico administrativo de produção (grau II) Técnico de obras estagiário do 3.º ano Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspetor de vendas Chefe de equipa Oficial principal Técnico operacional (grau I) Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador I Secretário da direcção Técnico administrativo (grau I) Encarregado Encarregado de refeitório Encarregado de secção Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Encarregado de oficinas Encarregado de pedreiras Agente de métodos Encarregado Preparador de trabalho Técnico de gás Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Técnico de refrigeração e climatização Desenhador I Medidor I Revisor fotogramétrico Subchefe de secção	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog. Hot. Mad. Mad. Mar. Mar. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. T.D. T.D. Top. -	655,00 €





IX	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup>	Cob.	615,00 €
	Cobrador de 1. <sup>a</sup>	Com.	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup>	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospetor de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	El.	
	Vendedor:	Esc.	
	• Caixeiro de mar	Esc.	
	• Caixeiro de praça	Esc.	
	• Caixeiro viajante	Fog.	
	Auxiliar técnico	Hot.	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup>	Hot.	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Mad.	
	Perfurador-verificador	Mad.	
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Ecónomo	Mad.	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Bagueteiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Estofador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Marceneiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup>	Mad.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Serrador de charriot de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Acabador de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. <sup>a</sup>	Mar.	
Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Selecionador	Met.		
Serrador	Met.		
Torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Bate-chapas de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Caldeireiro de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Canalizador de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Decapador por jacto de 1. <sup>a</sup>	Met.		
Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup>	Met.		





X	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1. <sup>a</sup>	Mad.	607,00 €
	Acabador de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor manual de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor maquinista de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. <sup>a</sup>	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Bate-chapas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Caldeireiro de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Decapador por jacto de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Metalizador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. <sup>a</sup>	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.	
	Soldador de 1. <sup>a</sup>	Met.	
Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>	Met.		
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Met.		
Traçador-marcador de 2. <sup>a</sup>	Met.		
Motorista de ligeiros	Rod.		
Operador-arquivista	T.D.		
Tirocinante	T.D.		
Telefonista	Tel.		
Registador/medidor	Top.		
Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-		
Ferramenteiro (mais de um ano)	-		
Jardineiro	-		

XI	Batedor de maço	CCOP	606,00 €
	Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montagem	El.	
	Caixeiro de 3.ª	Com.	
	Pré-oficial do 1.º ano	El.	
	Estagiário do 3.º ano	Esc.	
	Fogueiro de 3.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 3.ª	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2.ª	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupizador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Bate-chapas de 3.ª	Met.	
	Caldeireiro de 3.ª	Met.	
	Canalizador de 3.ª	Met.	
Cortador ou serrador de materiais	Met.		
Decapador por jacto de 3.ª	Met.		
Ferreiro ou forjador de 3.ª	Met.		
Fresador mecânico de 3.ª	Met.		
Fundidor-moldador manual de 3.ª	Met.		
Funileiro ou latoeiro de 2.ª	Met.		
Limador-alisador de 2.ª	Met.		
Lubrificador	Met.		
Maçariqueiro de 2.ª	Met.		
Malhador	Met.		

XI	Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> Mecânico de frio e ar condicionado de 3. <sup>a</sup> Metalizador de 2. <sup>a</sup> Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. <sup>a</sup> Pesador-contador Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Soldador de 2. <sup>a</sup> Soldador por eletroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup> Analista estagiário do 2.º ano Ajudante de fotogrametrista Porta-miras Auxiliar de montagens Ferramenteiro (até um ano)	Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Qui. Top. Top. - -	606,00 €
XII	Praticante de apontador do 1.º ano Praticante do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Abastecedor de carburantes Lavador Montador de pneus Empregado de refeitório Lavador Roupeiro Descascador de toros Embalador Motoserrista Pré-oficial Lavandeiro Contínuo Empregado de serviços externos Porteiro Analista estagiário do 1.º ano Auxiliar de laboratório Ajudante de motorista Guarda Servente	CCOP CCOP Com. Com. Com. Esc. Gar. Gar. Hot. Hot. Hot. Hot. Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Por. Por. Por. Qui. Qui. Rod. - -	601,00 €
XIII	Praticante do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. -	600,00 €/ 480,00 € (*)

XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	600,00 €/480,00 € (*)
XV	Aprendiz do 3.º ano Estagiário Aprendiz do 4.º ano Paquete de 17 anos	CCOP Hot. Mar. Por.	600,00 €/480,00 € (*)
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	600,00 €/480,00 € (*)
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	600,00 €/480,00 € (*)
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	480,00 € (*)

(\*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respetivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de janeiro de 2019.

2) O pagamento das atualizações correspondentes ao período entre 1 de janeiro de 2019 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em cinco parcelas, pagas em cinco meses consecutivos, contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

Siglas utilizadas	
CCOP	Construção civil e obras públicas
Cob.	Cobreadores
Com.	Comércio
El.	Electricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Fogueiros
Gar.	Garagens
Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, pacotes e empregados de serviços externos

Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC.	Construtores civis
TD.	Técnicos de desenho
Téc.	Técnicos
Tel.	Telefonistas
Top.	Técnicos de topografia
TST	Técnicos de segurança no trabalho

Lisboa, 2 de julho de 2019.

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços:

*Maria de Lurdes Quaresma Pinto de Matos*, na qualidade de mandatária.

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

*Luís Miguel Tomé Saraiva*, na qualidade de mandatário.

AICE - Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

*Carlos Aldeia Antunes*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

*Joaquim Martins*, vice secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gabriel Marques Sadio*, na qualidade de mandatário.

*Adérito Gil*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de julho de 2019, a fl. 101 do livro n.º 12, com o n.º 182/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outra**

Com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante de-

signada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades de comércio e serviços, designadamente, dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

2- Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossista em setores onde já exista na presente data regulamentação coletiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio direto a estas.

4- O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6- Esta CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

1- Este CCT vigora pelo período de 24 meses, com exceção das disposições de carácter pecuniário que serão válidas por um período de 12 meses.

... ..

**CAPÍTULO IV**

**Retribuição do trabalho**

... ..

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2019 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de 3,20 €.

... ..

**CAPÍTULO XIV**

**Disposições gerais e transitórias**

... ..

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Aplicação das tabelas salariais)**

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restan-



tes matérias pecuniárias estabelecias neste CCT aplicam-se desde 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019.

.....

#### ANEXO III-A

##### Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Tab I	Tab II
I	600,00 €	600,00 €
II	600,00 €	600,00 €
III	600,00 €	600,00 €
IV	600,00 €	600,00 €
V	600,00 €	601,00 €
VI	601,00 €	602,00 €
VII	602,00 €	608,00 €
VIII	607,00 €	677,00 €
IX	644,00 €	706,00 €
X	687,00 €	751,00 €
XI	709,00 €	776,00 €
XII	798,00 €	836,00 €

#### ANEXO III-B

##### Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Rm
I	606,00 €
II	678,00 €
III	799,00 €
IV	955,00 €
V	1 068,00 €
VI	1 189,00 €
VII	1 385,00 €
VIII	1 452,00 €

#### ANEXO IV

##### Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos engenharia			Economistas e juristas
Grupos	Tab I	Tab II	Graus
I-a)	935,00 €	993,00 €	
I-b)	1 022,00 €	1 092,00 €	I-a)
I-c)	1 127,00 €	1 215,00 €	b)
II	1 283,00 €	1 415,00 €	II
III	1 552,00 €	1 676,00 €	III
IV	1 901,00 €	2 028,00 €	IV
V	2 274,00 €	2 392,00 €	V

Nota - As demais matérias não objecto de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 14 de fevereiro de 2019.

A) Associações sindicais:

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, na qualidade de mandatária.

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

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, na qualidade de mandatária.

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

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, na qualidade de mandatária.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

*Mário Neves Silva Reis*, na qualidade de presidente da direcção.

*João Rodrigo Galvão Esteveira*, na qualidade de vice-presidente da direcção.

#### Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Ali-

mentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 17 de julho de 2019, a fl. 101 do livro n.º 12, com o n.º 181/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras**

Com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2018.

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de comércio a retalho com (CAE REV 3:47) - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motocicletas [de que se exclui apenas a (CAE REV 3:473) - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados], também inclui as actividades contidas na (CAE REV 3:9602) - Actividades de salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE REV 3:9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com as (CAE's REV 3:96030 e 93130), representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

... ..

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

... ..

1- As tabelas salariais e previstas no anexo II, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2019.

... ..

CAPÍTULO V

**Retribuição**

... ..

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Retribuição fixa mínima)

... ..

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço	3,20 €
Almoço	12,40 €
Jantar	12,40 €
Alojamento	33,40 €

... ..

Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 4,27 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

... ..

Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 21,10 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição

... ..

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho**

III) Faltas

... ..

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Tipos de faltas)

1- (...)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) (Manter a redacção em vigor;)

b) (Eliminar;)

c) (Manter a redacção em vigor;)

d) (Manter a redacção em vigor;)

e) (Manter a redacção em vigor;)

f) (Manter a redacção em vigor;)

g) (Manter a redacção em vigor;)

h) (Manter a redacção em vigor;)

i) (Manter a redacção em vigor;)

j) (Manter a redacção em vigor;)

3- (Manter a redacção em vigor.)

... ..

## ANEXO III

**Níveis salariais e retribuições certas mínimas  
Vencimentos**

Níveis	Categorias		Tabela	
			Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	666,00 €	684,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projectista Gerente loja Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM COM ESC	652,00 €	671,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	635,00 €	657,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Encarregado de carnes Encarregado de loja Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores Técnico de páginas da internet	COM COM ELEC ESC COM COM COM COM ESC COM COM INF	630,00 €	652,00 €
V	Escriturário principal Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 1. <sup>a</sup> Primeiro oficial de carnes Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)	ESC BEL BEL COM ELEC	608,00 €	626,00 €

VI	Ajudante de guarda-livros Assentador de revestimentos Cabeleireiro/barbeiro de 1. <sup>a</sup> Caixa (escritório) Caixeiro de praça Caixeiro viajante Canalizador de 1. <sup>a</sup> Costureiro de 1. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária Empregado de armazém de 1. <sup>a</sup> Envernizador/encerador Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2. <sup>a</sup> Estofador Florista Massagista de estética (M/F) de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> Montador de estores Motorista de ligeiros Motorista de pesados e ligeiros Oficial elect. ou téc. de rádio TV (c/+ de 3 anos) Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Polidor de 1. <sup>a</sup> Primeiro caixeiro Primeiro escriturário Prospector de vendas Repositor Segundo oficial de carnes Técnico de vendas Vendedor especializado	ESC COM BEL ESC COM COM MET COM COM COM COM COM BEL COM COM BEL COM COM COM ROD ROD ELEC COM COM COM COM COM ESC COM COM COM COM	600,00 €	609,00 €
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2. <sup>a</sup> Canalizador de 2. <sup>a</sup> Conferente Costureiro de 2. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 2. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 2. <sup>a</sup> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura mais de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 3. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> Montador de móveis Of. elec. ou téc. de rádio e TV (c/- de 3 anos) Operador de supermercado/loja 1. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de contabilidade Perfurador verificador mecanográfico Polidor de 2. <sup>a</sup> Segundo caixeiro Segundo escriturário Vigilante	BEL MET COM COM COM COM COM BEL BEL BEL MET COM ELEC COM COM ESC ESC COM COM ESC COM	600,00 €	600,00 €

VIII	Ajudante de motorista Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Canalizador de 3. <sup>a</sup> Cobrador Cobrador-distribuidor Costureiro de 3. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 3. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F) de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Polidor de 3. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 3. <sup>o</sup> período) Telefonista Terceiro caixeiro Terceiro escriturário	ROD BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL MET COM COM COM BEL COM ELEC ESC COM ESC	600,00 €	600,00 €
IX	Caixa de balcão Contínuo Dactilógrafo Distribuidor Embalador Estagiário 3. <sup>o</sup> ano Guarda Porteiro Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano)	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC BEL COM ELEC	600,00 €	600,00 €
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano Florista ajudante Operador-ajudante de supermercado/loja do 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup> Praticante do 3. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Servente Trabalhador de limpeza	BEL COM ESC COM COM COM BEL ESC ELEC COM COM	600,00 €	600,00 €
XI	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano) Auxiliar de agência funerária Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM ESC COM COM MET	600,00 €	600,00 €
XII	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM COM MET	600,00 €	600,00 €

XIII	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante de operador de supermercado/loja de 2.º ano Praticante de operador de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 4.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	600,00 €	600,00 €
XIV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano ou período) Aprendiz 3.º ano Paquete de 16 anos Praticante 3.º ano Praticante de operador de supermercado/loja de do 1.º ano Praticante de operador de vendas na internet de 1.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	600,00 €	600,00 €
XV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano ou período) Aprendiz 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante 2.º ano	ELEC MET ESC COM	600,00 €€	600,00 €
XVI	Aprendiz 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante 1.º ano	MET ESC COM	600,00 €	600,00 €

Classificação das empresas por grupos:

- a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 16 de abril de 2019.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Rosa Maria Fernandes Sousa Silva e*, na qualidade de mandatária.

*André Ivo Silva Correia*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

*José Luís da Rocha Ceia*, na qualidade de presidente.

*Manuel Lima da Cunha Júnior*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*António José Ribeiro Lima*, na qualidade de presidente.

*José Miguel Alves Vaz*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*António Manuel Luís Marques Campos*, na qualidade de presidente.

*Francisco José Amaral Peixoto Araújo*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

*Américo Temporão Reis*, na qualidade de presidente.

*João Carlos Pastor*, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 16 de julho de 2019, a fl. 101 do livro n.º 12, com o n.º 180/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração salarial e outras**

Alteração ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019.

«Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Número de destinatários do CCT**

Número de destinatários do CCT sem prejuízo da sua extensão a outras pessoas singulares e colectivas, este contrato colectivo de trabalho aplica-se directamente a duas (2) empresas e a 38 (trinta e oito) trabalhadores».

## ANEXO I

**Matérias de natureza e de expressão pecuniária**

No presente anexo I constam as matérias de natureza e de

expressão pecuniária respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, aplicáveis aos trabalhadores com contrato sem termo, tendo em conta a sua antiguidade.

– Matérias e valores a vigorar desde 1 de janeiro de 2019:

1- Trabalhadores do quadro das empresas anteriores a 1993 (históricos)

		Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	
				1/2 turno	1 turno
	€/mês	€/mês	€/mês/diut.	€	€
Coordenador	2 377,98	965,26	29,10	87,00	174,01
Trabalhador base	2 119,06	898,38	29,10	79,11	158,22

Estas remunerações têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária.

2- Trabalhadores do quadro das empresas integrados em 2002.

A remuneração base mais o subsídio de sábado, domingo e feriado destes trabalhadores passa a ter no seu conjunto uma diferença de 900,00 euros a menos face à correspondente soma dos valores auferidos pelos «históricos» (ponto 1 do anexo I), pelo que os valores são:

Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidade
€/mês	€/mês	€/mês/diut.
1 487,02	630,43	21,10

A tabela de retribuição por trabalho suplementar é a seguinte:

	Trabalho suplementar	
	1/2 turno	1 turno
trabalhador com 0 diuturnidades	57,57	115,14
trabalhador com 1 diuturnidades	58,08	116,15
trabalhador com 2 diuturnidades	58,57	117,15
trabalhador com 3 diuturnidades	59,03	118,07
trabalhador com 4 diuturnidades	59,54	119,07

Estas remunerações têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária.

3- Trabalhadores integrados nos quadros das empresas em 2006, 2009 e 2013.

Ano integração na ETP	Remuneração base
	€/mês
3.1- Em 2006	1 999,62
3.2- Em 2009	1 827,22
3.3- Em 2013	1 661,38

4- Trabalhadores durante os três primeiros anos de efetivo.

A tabela salarial do trabalhador que venha a passar ao efetivo dos quadros das empresas com contrato de trabalho sem termo, durante os primeiros 3 anos de efetivo, é a seguinte:

	Remuneração base
	€/mês
1.º ano de efetivo	1 080,00
2.º ano de efetivo	1 335,00
3.º ano de efetivo	1 640,00

5- Subsídio de refeição.

O subsídio de refeição diário dos trabalhadores que tenham vínculo laboral efetivo com as empresas, nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup> do CCT, é de:

16,96 €/dia de trabalho.

6- Diuturnidades.

Os trabalhadores integrados nos quadros das empresas como efetivos a partir de 2006, nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup> do CCT, auferem diuturnidades no valor unitário de:

19,71 €/cada diuturnidade.

7- Trabalho suplementar dos trabalhadores integrados nos quadros das empresas em 2006, 2009, 2013 e no 3.º ano de efetivo.

O trabalho efetuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos neste ponto é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela:

Valor do turno extra = (( remuneração base + diuturnidades) / 30 )) x 1,50

8- Trabalho suplementar dos trabalhadores durante os dois primeiros anos de integrados nos quadros das empresas.

O trabalho efetuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos neste ponto é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela:

Valor do turno extra = (( remuneração base + diuturnidades) / 25 )) x 1,50

9- Subsídio de largo.

Idêntico para todos os trabalhadores: 8,98 €/turno.

10- Subsídio de sábados, domingos, feriados e de trabalho por turnos.

As remunerações referidas nos anteriores pontos 3 e 4, nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup>, têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

11- Reajustamento de aumentos salariais

11.1- A partir do quarto ano de contrato sem termo o reajustamento da remuneração base mensal do trabalhador será de valor não inferior a 1,75 vezes (um vírgula setenta e cinco vezes) do aumento pecuniário que resultar da eventual atualização que ocorra no somatório dos valores mensais da remuneração base, mais subsídio de sábado/domingo e feriado, mais diuturnidades referentes ao trabalhador de base integrado antes de 1993 (ponto 1).

11.2- A progressão e reajustamento indicada no ponto 11.1 aplica-se a todos os trabalhadores integrados a partir de 2006 e ocorre até à concordância do valor dessa remuneração base com o da remuneração base, mais subsídio para sábados, domingos e feriados, referente a trabalhador integrado em 2002 e constante no ponto 2.

11.3- Quando ocorrer uma revisão salarial, a tabela salarial referida no ponto 4 deste anexo será majorada pela aplicação da mesma percentagem de atualização que for acordada para a remuneração base dos trabalhadores de base integrados antes de 2013.

## ANEXO II

### Condições de progressão e de remuneração dos trabalhadores com contrato a termo certo

Com as atualizações acordadas no presente anexo II constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária-respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, bem como a forma de aplicação e de progressão, no referente aos trabalhadores com contrato a termo certo.



1- Os trabalhadores são admitidos com contrato a termo certo, com as seguintes condições remuneratórias:

	Vencimento base	Subsídio de alimentação
	Euros/mês	Euros/dia de trabalho
1.º semestre	760,00	8,80
2.º semestre	795,00	8,80
3.º semestre	835,00	8,80
4.º semestre	885,00	8,80
5.º semestre	940,00	8,80
6.º semestre	990,00	8,80

2- As remunerações referidas no ponto anterior têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

3- O trabalho efetuado em turno extraordinário é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

$$\text{Valor do turno extra} = (\text{Vencimento mensal} / 22) \times 1,50$$

4- Quando ocorrer uma revisão salarial, a tabela salarial referida no ponto 1 deste anexo será majorada pela aplicação da mesma percentagem de atualização que for acordada para a remuneração base dos trabalhadores de base integrados antes de 2013.

5- Findos os três anos (6 semestres) de contratos a termo certo, mantendo-se as causas que justificaram essa contratação e não havendo motivos para dar como cessada essa relação de trabalho, por caducidade, o trabalhador passará a trabalhar da ETP com contrato de trabalho sem termo, aplicando-se as condições remuneratórias constantes no anexo I deste CCT.

Sines, 5 de junho de 2019.

Pela AOP - Associação Marítima e Portuária:

*Eng. Francisco Luís Ramalho do Nascimento*, na qualidade de mandatário.

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES:

*Álvaro Pereira Correia*, na qualidade de mandatário.

*Martinho José Fragua Pinho*, na qualidade de mandatário.

*António Fernando Almeida Branco*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de julho de 2019, a fl. 102 do livro n.º 12, com o n.º 184/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras**

#### Artigo de revisão

O presente acordo revê parcialmente o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, mantendo-te integralmente em vigor todas as matérias que não são objeto de revisão.

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

1- Este contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT obriga, por um lado as empresas representadas pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4917 e o número de trabalhadores é de 4250.

#### Cláusula 2.ª

##### (Âmbito subjetivo)

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

#### Cláusula 3.ª

##### (Área)

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**(Denúncia, revisão e vigência)**

1- Este CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um prazo mínimo de 2 anos e mantém-se em vigor até as partes o substituírem, no todo ou em parte, por outro ou outros.

2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano e vigoram por um período de 12 meses, salvo na presente revisão que terão efeitos a 1 de julho de 2019.

3- A denúncia pode ser feita com antecedência máxima de 120 dias e mínima de 90 dias relativamente ao último dia do prazo de vigência previsto no número 1 desta cláusula.

4- A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5- O texto de denúncia e a proposta de revisão serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de receção.

6- As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta, da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8- As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar a área do trabalho.

ANEXO III

**Retribuição**

Artigo 1.º

**(Vencimentos mínimos)**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

**Tabela salarial**

De 1 de julho a 31 de dezembro de 2019

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 264,50 €	1 933,00 €	1 300,50 €
IX	1 168,00 €	1 035,50 €	969,00 €
VIII	1 040,50 €	892,50 €	847,00 €
VII	847,00 €	780,50 €	755,00 €
VI	760,00 €	719,50 €	683,50 €
V	719,50 €	683,50 €	645,00 €
IV	668,50 €	647,00 €	622,50 €

III	637,50 €	627,50 €	612,00 €
II	569,50 €	541,00 €	541,00 €
I	522,50 €	522,50 €	522,50 €

Notas:

1- Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2- Aos trabalhadores dos health clubs não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3- As funções efetivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguados ao nível respetivo.

4- As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

Artigo 2.º

**(Diuturnidades)**

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 7,25 €.

Artigo 3.º

**(Prémio de conhecimento de línguas)**

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 45 € mensais.

Artigo 5.º

**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste CCT receberão o valor mensal de 51 €.

Porto, 25 de junho de 2019.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

*Rodrigo Pinto de Barros*, presidente da APHORT, na qualidade de mandatário nos termos do artigo 18.º, número 12, c), x), dos estatutos da APHORT.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Luís Azinheira*, presidente da direção na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de julho de 2019, a fl. 102 do livro n.º 12, com o n.º 184/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2018.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.ª e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- 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 previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os

quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

**Admissão, classificação e carreira profissional**

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 13.ª

Tipos de horário

- a) .....
- b) .....
- c) .....

Cláusula 14.ª

Período normal de trabalho

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

a) Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

b) A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a criança.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

5- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

6- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

7- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

8- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Limite do trabalho suplementar**

- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

.....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Definição e âmbito**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- 2- .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

- 1- .....
- a) .....
- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por trabalho noturno**

.....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

.....

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,70 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

- 1- .....
- 2- .....

**CAPÍTULO VI**

**Transferência e deslocações em serviço**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impos-

tas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia - das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 3,35 €;

– Almoço ou jantar - 11,90 €;

– Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro, serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Serão considerados 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;

2- O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de

o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 11- .....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

- 1- .....
- 2- .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- .....

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Cessação do impedimento prolongado**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

2- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterações seguintes, nomeadamente Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

.....

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalhador-estudante**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....

**CAPÍTULO X**

**Atividade sindical na empresa**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

CAPÍTULO XII

**Comissão paritária**

CAPÍTULO XIII

**Sistema de mediação laboral**

CAPÍTULO XIV

**Direito à informação e consulta**

CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

**Definição de funções**

ANEXO II

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 390,50 €
II	Director de departamento	1 258,50 €

III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau iii	1 103,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	1 005,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	882,50 €
VI	Chefe de secção Monitor Pogramador de informática	802,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a)	771,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	724,00 €
IX	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados	700,00 €
X	Distribuidor	680,00 €
XI	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Motorista de ou ligeiros	665,00 €
XII	Conferente	638,00 €
XIII	Lavador	622,00 €
XIV	Servente de armazém	608,50 €
XV	Porteiro Operário não diferenciado Servente de limpeza Estagiário	606,00 €

Aveiro, 18 de abril de 2019.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT:

*Francisco António Pinto*, na qualidade de mandatário.

**Texto consolidado**

Cláusula prévia

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Bole-*



tim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2018.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.da, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/ UGT.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

4- 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 previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Idade não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade mínima imposta por lei;

c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2- A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

#### Cláusula 4.ª

##### Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2- Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;

b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;

c) De 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2- No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3- As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4- Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2- Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão.

3- Os estagiários ascenderão à categoria seguinte após um ano de estágio.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o

efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;

- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;

- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;

- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de Segurança Social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;

- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;

- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;

- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;

- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

- l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

- m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

- n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;

- d) Baixar a categoria do trabalhador;

- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;

j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a 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 efectivo.

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.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os

seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;

j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho - Definição e fixação**

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Tipos de horário**

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim de semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, 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 o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- 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 efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

a) Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

b) A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a criança.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

5- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

6- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

7- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

8- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Limite do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Definição e âmbito**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

sendo:

RNM - retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por

isenção do horário de trabalho e antiguidade;  
HT - horário de trabalho semanal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentará uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,70 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

**Transferência e deslocações em serviço**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Deslocações e transferências - Princípio geral**

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

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de resi-

dência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço - das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar - das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia - das 24 horas às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 3,35 €;

– Almoço ou jantar - 11,90 €;

– Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automó-

vel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Serão considerados 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.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no

número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**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 efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montan-

te igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4- 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 ao respectivo subsídio.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

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



h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à 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.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer

efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando

a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador;

Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

Divisão II - Despedimento colectivo;

Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

Divisão IV - Despedimento por inadaptação;

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão

de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterações seguintes, nomeadamente Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscali-

zação das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do sindicato;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Deliberações**

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

**Sistema de mediação laboral**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

**Direito à informação e consulta**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Informação e consulta**

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.<sup>da</sup>, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

**Definição de funções**

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Assessor técnico* - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados ne-

cessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

*Caixa (esc.)* - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Chefe do centro de informática* - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Comercial* - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

*Conferente* - É o trabalhador que procede às verificações

das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Director de departamento* - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Director-geral* - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Monitor* - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos ins-

## ANEXO II

truendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Operário não diferenciado* - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário da direcção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do arromo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

## Enquadramentos e tabela de remunerações

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 390,50 €
II	Director de departamento	1 258,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau III	1 103,00 €
IV	Assessor técnico de grau II	1 005,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	882,50 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática	802,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a)	771,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	724,00 €
IX	Assistente administrativo de 2.ª Motorista de pesados	700,00 €
X	Distribuidor	680,00 €
XI	Assistente administrativo de 3.ª Motorista de ou ligeiros	665,00 €
XII	Conferente	638,00 €
XIII	Lavador	622,00 €
XIV	Servente de armazém	608,50 €
XV	Porteiro Operário não diferenciado Servente de limpeza Estagiário	606,00 €

Aveiro, 18 de abril de 2019.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

*Mário Alberto Rodrigues Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.ª:

*Daniela Peres Martins Brandão*, na qualidade de mandatária.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT:

Francisco António Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de julho de 2019, a fl 101 do livro n.º 12, com o n.º 179/2019, , nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Revisão global**

Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC doravante «SNPVAC» ou «sindicato».

### **Âmbito do AE**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) foi celebrado de livre vontade e boa-fé entre a EasyJet e o SNPVAC e vincula a Easyjet e todos os tripulantes de cabine formalmente representados pelo SNPVAC (doravante também designado por «sindicato») contratados pela Easyjet que estejam ao serviço com contrato de trabalho português aplicando-se, portanto, a um empregador e a 144 trabalhadores, em território nacional.

A Easyjet é uma companhia aérea comercial com o Código de Atividade Económica («CAE») 51100.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Aplicabilidade**

As partes reconhecem e acordam que este AE e os termos no mesmo estabelecidos substituem quaisquer compromissos ou acordos anteriores entre a Easyjet e o SNPVAC.

O SNPVAC reconhece e concorda que as matérias abrangidas pelo presente AE são acordadas para o período de vigência do AE e, por conseguinte, não geram quaisquer direitos relativamente a períodos de trabalho anteriores ao presente AE.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Duração e revisão**

O presente AE entra em vigor no dia 1 de dezembro de 2018, permanecerá em vigor até 31 de janeiro de 2020 e incluirá o acordo salarial anteriormente celebrado entre ambas as partes de 1 de fevereiro de 2017.

O presente acordo de empresa substitui e revoga integralmente o acordo de empresa subscrito pelas mesmas partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, considerando-se a nova convenção globalmente mais favorável.

A possível prorrogação do prazo de vigência do AE e o processo de revisão funcionarão de acordo com a lei portuguesa. No caso de uma das partes pretender renovar ou rever o AE, a parte em causa deverá enviar uma comunicação à outra parte, com o mínimo de 6 (seis) meses antes da data de cessação, devendo as partes iniciar posteriormente as negociações para a renovação do AE e/ou sua revisão.

A cessação do AE decorrerá de acordo com a lei portuguesa. Caso qualquer das partes pretenda denunciar o presente AE deverá comunicar por escrito à outra parte a sua intenção com uma antecedência mínima de 6 (seis) meses relativamente à data prevista para o seu termo de vigência.

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Regras estatutárias**

Todas as matérias não regulamentadas neste AE serão regidas pelas disposições da lei portuguesa, pelo disposto nos contratos de trabalho, no manual de operações de voo - Parte A (OMA-A) e por todos os regulamentos internos aplicáveis em vigor na Easyjet.

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Manuais de operações**

Os tripulantes de cabine devem cumprir com o disposto no manual de operações de voo (OMA - A) e deles se espera que mantenham conhecimento suficiente desse mesmo manual por forma a poderem operar de acordo com o nível de proficiência definido pela empresa.

### **SECÇÃO 1**

#### **Relações entre as partes**

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Informações sobre relações entre as partes e modelo de consulta**

Ambas as partes pretendem a oportunidade de criar um ambiente baseado na reciprocidade e no respeito mútuo. Para esse efeito, serão adotadas formas de consulta e de mediação como alternativa ao conflito, através de um diálogo adequado, com vista a uma consciencialização partilhada, por parte do sindicato signatário do presente AE, das relações internas, da estrutura organizacional e da organização do trabalho na empresa.

As partes acordam no seguinte:

1- A natureza da utilidade pública dos serviços operados pela Easyjet e a necessidade de garantir a prestação contínua de serviços para satisfazer os direitos do cliente.

2- A importância de estabelecer uma relação que evite e resolva litígios.

3- A dinâmica das relações de trabalho, com vista a apoiar a estratégia central e o investimento da Easyjet no mercado

português.

Todas as prioridades acima referidas serão prosseguidas:

4- Avançando com base na necessidade (sendo tal necessidade uma prioridade e condição para representação sindical) de um sistema de participação adequado que seja transparente e oportuno, incluindo a função proativa dos sindicatos;

5- Com o objetivo de responder atempadamente aos desafios do mercado, através de uma maior eficiência da gestão, da qualidade do serviço e da produtividade, num ambiente de trabalho que reforce o papel dos recursos humanos;

6- Tendo em conta a necessidade de garantir que a empresa permaneça competitiva, sendo esta uma condição essencial para enfrentar os desafios de um mercado cada vez mais globalizado e o processo de integração europeia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Cultura justa**

A Easyjet aplica na gestão dos seus tripulantes um procedimento denominado de «cultura justa». Uma «cultura justa» é uma medida segundo a qual os trabalhadores não serão punidos por ações, omissões ou decisões que sejam desproporcionais à sua experiência e formação, mas em que a negligência grave, as violações deliberadas e os atos destrutivos não serão tolerados. A «cultura justa» assenta na confiança recíproca entre os diferentes níveis da organização.

Os casos de abuso, dolo, negligência, violações e ações danosas imputáveis a uma pessoa específica serão sempre alvo de processo disciplinar e tratadas de acordo com o regime jurídico previstos no Código do Trabalho Português.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação e consulta**

Os membros da direção do SNPVAC e respectivos delegados sindicais têm direito, caso o requeiram, a serem informados e/ou consultados sobre as seguintes matérias:

a) Evolução recente, e evolução futura provável da atividade da empresa e da sua situação financeira.

b) Situação atual, estrutura presente e provável evolução dos níveis de empregabilidade, incluindo eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de postos de trabalho.

c) Decisões da empresa suscetíveis de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

d) Lista de todos os tripulantes de cabine filiados no SNPVAC contendo o nome, número de funcionário, categoria e data de entrada ao serviço.

Sempre que possível, a Easyjet fornecerá as informações solicitadas ao sindicato, por escrito, no prazo de 8 a 15 dias, dependendo da complexidade da matéria, exceto se forem acordados prazos diferentes entre as partes.

O SNPVAC deve manter absoluta confidencialidade de quaisquer informações ou documentos fornecidos pela Easyjet.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Estrutura das reuniões**

Sem prejuízo da necessária confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes consideram recomendável o agendamento de reuniões trimestrais com vista a assegurar a atempada e aberta troca de informações. Estas reuniões serão agendadas quando solicitadas por qualquer das partes e ficam sujeitas a disponibilidade de ambas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Delegados sindicais**

O número de delegados sindicais e horas de crédito sindical são os estabelecidos de acordo com as disposições da lei portuguesa.

Não é permitida a transferência de crédito de horas sindicais não gozados em meses anteriores.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Quotas sindicais**

A Easyjet procederá à retenção do valor das quotas sindicais, bem como aos descontos relativos ao plano de saúde do sindicato, do salário mensal dos tripulantes de cabine, antes do dia 15 de cada mês, após o envio da autorização por escrito por parte do SNPVAC à Easyjet.

O valor da quota sindical é estabelecido em qualquer momento pelos estatutos do sindicato, sendo da responsabilidade do mesmo informar a empresa sobre a percentagem e base de cálculo, se aplicável.

O valor do plano de saúde do sindicato é estabelecido em qualquer momento pelo regulamento do plano de saúde do sindicato, sendo da responsabilidade do sindicato informar a empresa sobre a percentagem e base de cálculo, se aplicável.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Utilização das instalações da empresa**

Os delegados sindicais têm direito a utilizar a sala de reuniões, situada na sala de tripulações da respetiva base, para o exercício de atividades sindicais relativas aos trabalhadores da Easyjet.

A utilização da sala de reuniões fica sujeita a disponibilidade e deve ser requisitada à Easyjet com um mínimo de 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

Os delegados sindicais têm direito a utilizar um quadro de comunicações situado em cada base para efeitos de divulgar atividade sindical ou qualquer outra informação sindical de interesse profissional para os associados do SNPVAC.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Pedido de dispensa para o exercício de atividade sindical**

Os membros da direção sindical e os delegados sindicais procurarão informar a Easyjet sobre o pedido de crédito de horas sindical, com pelo menos 30 dias de antecedência da publicação das escalas de serviço. Tal servirá como garantia que o tempo de crédito possa ser incluído nas escalas de serviço e evitar perturbações nas mesmas.



Em caso de pedidos urgentes e imprevisíveis, os membros da direção sindical podem informar a empresa nos termos das disposições legais em vigor.

O pagamento dos dias de crédito de atividade sindical, pela empresa, é designado como UNN [Union Duty (exercício de atividade sindical)] no sistema de escalas de serviço e implicarão um pagamento de 3 setores nominais. Os dias de exercício de atividade sindical gozados para além dos legalmente previstos, para efeitos de pagamento, ao abrigo do Código de Trabalho português, não implicam qualquer pagamento pela empresa e constarão no sistema de escalas de serviço com o código UNNU (exercício de atividade sindical não pago).

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Resolução de litígios

As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema de relações efetivo, que também poderá ser alcançado recorrendo a métodos eficientes de comunicação.

As partes acordam em apoiar o bom desenvolvimento da Easyjet em Portugal, bem como a sua missão de fornecer um serviço de transportes a preços competitivos, com uma rede de interligação aos principais aeroportos de forma altamente eficiente, confiável e pontual, cumprindo os mais altos padrões de segurança.

As partes acordam em continuar a colaborar em todas as matérias, mesmo após a execução do presente contrato. Sem prejuízo da necessária confidencialidade e proteção dos segredos comerciais, as partes consideram aconselhável organizar reuniões periódicas com o objetivo específico de garantir uma troca imediata e transparente de informações sobre a tendência dos principais indicadores de desempenho, níveis de emprego, e do ambiente concorrencial do mercado. As reuniões serão organizadas a pedido de uma das partes.

Não obstante a possibilidade de iniciar qualquer dos procedimentos especificamente previstos no Código de Trabalho português para a resolução de conflitos que possam surgir entre as partes, nomeadamente a conciliação, mediação e arbitragem, a Easyjet e o SNPVAC reconhecem a importância de ter um processo interno eficiente de resolução de conflitos. Este processo é necessário para assegurar que são efetuadas todas as tentativas para solucionar situações de potenciais conflitos, antes da sua intensificação e possível recurso a meios de luta laboral coletiva, no interesse primário dos passageiros e atenta a natureza pública dos serviços prestados pela Easyjet. Caso ocorra um conflito, desentendimento ou impasse significativos entre o SNPVAC e a Easyjet, ambas as partes comprometem-se a utilizar todos os meios razoáveis e envidar os melhores esforços para negociar e resolver o conflito ou impasse de forma construtiva, em boa-fé e através do nível hierárquico adequado.

Se, por qualquer motivo, todas as tentativas de resolver o conflito se frustrarem, deverá ser seguido o processo definido na presente cláusula, de forma a:

- Avaliar se o impasse ou conflito pode ser reavaliado e resolvido;
- Mediar a situação, se necessário;

- Analisar alternativas, se existentes;
- Recorrer para o próximo nível hierárquico do processo de resolução de conflitos, se necessário.

Antes de ser dado início ao procedimento formal para escalar o conflito as partes, as partes devem tentar resolver o problema informalmente e, se necessário, será agendada uma reunião para facilitar a resolução do problema entre a equipa de direção local e os delegados sindicais. Caso não seja possível resolver o litígio através de um diálogo informal entre as partes, pode ser realizado um processo formal de resolução de conflitos para facilitar a resolução. Este processo deve ser concluído antes de ser decretado qualquer meio de luta laboral coletiva/greve.

A primeira fase do processo deve ser iniciada através de uma comunicação escrita formal, indicando os detalhes do «conflito» ou «impasse» na origem do processo.

No âmbito da primeira fase, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a receção da comunicação acima referida, a empresa agendará uma reunião formal com vista à tentativa de resolução do conflito. Esta reunião terá lugar no prazo de 14 (catorze) dias após a receção da comunicação.

No caso de não haver acordo na primeira fase, poderá ser iniciada a segunda fase do processo de resolução de conflitos, se ambas as partes acordarem que tal é benéfico para a resolução do conflito.

Quando ocorra, a reunião da segunda fase deverá ter lugar no prazo de 14 (catorze) dias após a conclusão da primeira fase.

De forma a facilitar a resolução do conflito, a segunda fase poderá incluir a participação de níveis de direção diferentes da primeira fase, se tal se considerar adequado. Caso o sindicato não esteja disponível nas datas propostas para as reuniões em qualquer das fases, as reuniões deverão ser reagendadas para a data mais próxima possível, não superior a 10 (dez) dias úteis a contar contados da data inicialmente proposta pela empresa. As partes podem acordar em alterar os prazos acima referidos sempre que considerarem que tal poderá facilitar a resolução do conflito.

É intenção das partes que todas as comunicações sejam trocadas entre a direção do SNPVAC e a Easyjet. A direção do SNPVAC apenas instigará uma votação para ação de luta laboral coletiva/ greve após a conclusão sem sucesso do processo de resolução de conflitos.

Qualquer das partes pode dar por concluído o processo de resolução de litígios em qualquer momento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

Será criada uma comissão paritária em caso de necessidade de interpretação ou integração das disposições previstas neste AE.

A comissão será constituída por 6 (seis) membros, 3 (três) nomeados pela empresa e 3 (três) nomeados pelo SNPVAC em cada ocasião específica. A comissão definirá as suas regras de acordo com as disposições da lei portuguesa e o disposto no presente AE. As negociações deverão estar concluídas no prazo de 14 (catorze) dias a contar da respeti-

va data de início, exceto se forem acordados diferentes prazos entre as partes, devido à disponibilidade das partes ou à complexidade das matérias a discutir.

Após receção da solicitação para discutir as disposições do presente AE enviado por uma parte, a outra parte deve designar os seus membros num período de 10 (dez) dias, devendo as discussões ter início no prazo de 14 (catorze) dias após a receção do pedido inicial, exceto se for acordada uma data diferente entre as partes.

A decisão da comissão será formulada por escrito e em 2 (duas) vias que serão assinadas pelas partes para que cada uma das partes possa manter uma versão original.

As decisões da comissão que forem aceites pela maioria serão consideradas parte integrante do AE e, por conseguinte, devem cumprir as mesmas formalidades aplicáveis ao AE, ou seja, depositadas junto do Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos em caso de greve

Em caso de vir a ser declarada uma greve pelo sindicato, o SNPVAC e a Easyjet negociarão os serviços mínimos de modo a garantir que são tidos em conta a duração da greve, o número de voos afetados e respetivos destinos, bem como a época sazonal do ano.

A negociação dos serviços mínimos terá lugar no prazo de 3 (três) dias a contar da publicação do pré-aviso de greve.

Os serviços mínimos devem respeitar os princípios legais da necessidade, adequação e proporcionalidade, e devem sempre ser negociados de boa-fé.

Uma vez estabelecidos os voos garantidos, a Easyjet fornecerá ao SNPVAC uma lista dos tripulantes de cabine sindicalizados que estão disponíveis para operar esses voos, bem como para cobrir os níveis de serviço de assistência em casa necessários para assegurar os voos garantidos. De acordo com os requisitos legais portugueses, o SNPVAC tem o direito de indicar os tripulantes de cabine que irão operar os voos garantidos com base na referida lista de disponibilidades. A Easyjet só não cumprirá a indicação do SNPVAC em caso de motivos operacionais comprovados.

#### Interoperabilidade

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Interoperabilidade

Com o objetivo de manter a continuidade operacional e conceder as condições previstas no presente AE e também para o caso de eventuais mudanças futuras na estrutura política e social dos países que fazem parte da rede Easyjet, qualquer tripulante de cabine deverá estar disponível para operar e realizar as suas funções ao abrigo de qualquer COA (Certificado de Operador Aéreo) detido total ou parcialmente pela Easyjet PLC ou por qualquer das suas subsidiárias, sucursais ou equiparadas.

Uma vez que a Easyjet não tem qualquer vantagem em obter outro COA que não se enquadre no modelo de negócios e nos manuais de operações da empresa, os termos e condi-

ções deste AE continuarão a ser aplicáveis aos tripulantes de cabine contratados ao abrigo de um contrato português, independentemente do COA em que os tripulantes de cabine estiverem a operar, e permanecerão em vigor até a renovação do presente AE.

Em caso de litígio entre as partes, a jurisdição competente continuará a ser a portuguesa, renunciando as partes à aplicabilidade de outras jurisdições.

#### Deveres

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Dever da Easyjet

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes do AE e do cumprimento de todas as obrigações legais relativas ao sindicato:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e quaisquer outros acordos ou regulamentos existentes;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os tripulantes de cabine, de forma a proteger sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a remuneração que lhe é devida nos prazos estabelecidos e cumprir todas as obrigações associadas;

d) Proporcionar boas condições de trabalho e instalações adequadas;

e) Contribuir para a elevação do nível da produtividade e empregabilidade dos tripulantes de cabine, proporcionando-lhe formação profissional adequada;

f) Evitar riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e segurança dos tripulantes de cabine, garantindo que todos os tripulantes de cabine estão abrangidos por um seguro de acidentes de trabalho de acordo com as disposições da lei portuguesa;

g) Garantir que são cumpridas as obrigações de saúde e segurança adequadas, de acordo com as disposições da lei portuguesa;

h) Prestar aos tripulantes de cabine formação e informação adequada sobre a prevenção de riscos e doenças profissionais;

i) Manter um registo atualizado dos dados pessoais dos tripulantes de cabine, possibilitando que acedam aos seus próprios dados pessoais quando necessário;

j) Promover uma investigação oportuna e minuciosa de quaisquer factos e situações comunicados que possam ter um impacto negativo sobre a segurança e/ou a qualidade do trabalho realizado, mantendo plenamente informados os tripulantes de cabine envolvidos, desde que a confidencialidade esteja protegida quando necessário.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes do AE e/ou da lei, é dever dos tripulantes de cabine:

a) Respeitar e tratar a empresa com urbanidade e probidade, incluindo superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, colegas de trabalho e as demais pessoas que este-

jam ou entrem em relação com a empresa;

b) Desempenhar as suas funções de forma pontual e com zelo e diligência;

c) Partilhar com colegas de trabalho qualquer conhecimento sobre as suas funções, sempre que necessário ou solicitado, de forma clara e inequívoca;

d) Cumprir as ordens e instruções sobre a execução e disciplina das suas funções, exceto quando tais pedidos violam os direitos e as garantias dos tripulantes de cabine;

e) Adotar os procedimentos considerados adequados para proteger o prestígio e a reputação de qualquer empresa ou entidade do grupo Easyjet;

f) Usar o uniforme Easyjet de acordo com os padrões estabelecidos pela Easyjet;

g) Ser leal à empresa, nomeadamente não divulgando informações sobre a organização, métodos de trabalho ou segredos comerciais;

h) Comunicar imediatamente aos superiores hierárquicos quaisquer ocorrências anormais constatadas durante o exercício das suas funções;

i) Promover ou realizar todas as ações destinadas a melhorar a produtividade da empresa;

j) Manter um nível elevado de formação profissional, ou seja, realizar verificações periódicas, cursos, treino recorrente e exames médicos;

l) Colaborar com a empresa para melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho;

m) Garantir que toda a documentação necessária para o exercício da sua atividade é constantemente atualizada;

n) Cumprir as regras, regulamentos e instruções da empresa;

o) Manter um estilo de vida compatível com as respetivas exigências profissionais.

## SECÇÃO 2

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Ambiente de trabalho

A empresa concorda em implementar uma política de «saúde e segurança no local de trabalho», que vise proteger e salvaguardar o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho positivo e adequado, eliminando obstáculos que impeçam que tal objetivo seja alcançado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Princípios e valores partilhados

A empresa confirma o seu compromisso em incrementar a consciencialização e promover uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho junto dos trabalhadores. A saúde e a segurança constituem uma prioridade para a Easyjet, que tem o dever de desenvolver e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável. É igualmente exigido aos trabalhadores que trabalhem de forma segura e eficiente, utilizando todos os equipamentos de proteção disponibilizados, evitan-

do situações que possam implicar riscos para si próprios e para os outros, e adotando todas as medidas necessárias para cumprir este objetivo. Os trabalhadores devem evitar recorrer a equipamento não autorizado e que não seja inerente ao exercício das suas funções.

Os trabalhadores devem também cumprir os padrões de segurança previstos no manual de operações da empresa, incluindo respetivas atualizações e emendas.

Os trabalhadores devem participar ativamente e cooperar plenamente para que o objetivo de evitar acidentes no trabalho seja alcançado.

Para isso, a empresa deve:

a) Prestar informações, formação e acompanhamento (conforme necessário) para promover a prevenção e proteção contra riscos;

b) Implementar programas de formação sobre segurança de voo e saúde e segurança no trabalho;

c) Garantir que os trabalhadores assumem responsabilidades pessoais pela segurança no trabalho;

d) Criar um ambiente em que os trabalhadores estejam cientes da importância da segurança e do bem-estar dos outros, através da comunicação e de uma cultura assente na confiança;

e) Criar e manter um ambiente de trabalho seguro para os trabalhadores, com uma infraestrutura e apoio adequados que contribuam para o seu bem-estar no trabalho;

f) Estabelecer procedimentos e práticas de segurança relacionados com cada operação da empresa para promover um local de trabalho sem acidentes;

g) Analisar qualquer acidente como uma oportunidade de aprendizagem com vista a introduzir melhorias.

A responsabilidade pela segurança é repartida por todos os níveis de direção local e por cada trabalhador que deverão assumir pessoalmente a responsabilidade pela sua segurança e a segurança dos seus colegas.

Para apoiar a melhoria contínua e uma cultura aberta, justa e não punitiva (a denominada «cultura justa»), a Easyjet incentiva os trabalhadores a sugerir melhorias e a comunicar quaisquer preocupações relacionadas com a segurança, e também a denunciar comportamentos impróprios e/ou perigosos e/ou imprudentes.

A Easyjet cumpre com toda a legislação portuguesa relevante sobre saúde e segurança no trabalho e recorre a serviços externos para garantir a conformidade nesta matéria.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Exames médicos obrigatórios

Os tripulantes de cabine devem realizar os exames médicos obrigatórios previstos na lei portuguesa, bem como quaisquer exames ocasionais que sejam solicitados pela Easyjet, sendo os custos suportados pela Easyjet.

Atendendo a que os exames serão normalmente realizados no local de trabalho e com agendamento flexível, permitindo assim aos tripulantes de cabine influenciarem o agendamento dos seus exames médicos, no dia em que esses exames sejam realizados, será introduzido um memorando na escala dos tripulantes de cabine com a indicação de que

foram realizados exames médicos com a duração de 60 minutos, independentemente do tempo realmente gasto com os mesmos.

Caso não seja possível à Easyjet agendar os exames médicos no local de trabalho, sendo consequentemente realizados na clínica do prestador, será adicionada à escala uma extensão de serviço com a duração máxima de 60 minutos. Casos excepcionais deverão ser discutidos com a chefia direta.

O não cumprimento dos exames médicos obrigatórios pode resultar na aplicação de uma sanção disciplinar.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

Os tripulantes de cabine da Easyjet estão cobertos por um seguro de acidentes de trabalho conforme exigido pela lei portuguesa.

São consideradas doenças profissionais as lesões, físicas e/ou psicológicas, perturbações funcionais ou doenças que sejam consequência do trabalho e/ou do exercício de uma determinada atividade, conforme definido na lista oficial de doenças profissionais publicada no *Diário da República*.

### **SECÇÃO 3**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Proteção de dados**

A Easyjet conservará e utilizará quaisquer dados pessoais (incluindo categorias especiais de dados pessoais) relativos aos seus trabalhadores, de acordo com as suas obrigações legais, da forma estabelecida no aviso de privacidade para colaboradores (com as alterações que lhe forem sendo ocasionalmente introduzidas pela Easyjet). O aviso de privacidade para colaboradores é um documento com informações relativas ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e qualquer legislação sobre proteção de dados local aplicável ao tratamento de dados pessoais no âmbito de contratos de trabalho e da relação laboral.

Durante o período do seu contrato, os trabalhadores terão acesso a dados pessoais e a categorias especiais de dados respeitantes a outros trabalhadores e clientes/consumidores ou aos contactos de clientes/consumidores, sendo-lhes pedido que, no que diz respeito a esses dados, cumpram sempre as políticas e os procedimentos da Easyjet em matéria de proteção de dados.

A Easyjet poderá atualizar o aviso de privacidade para colaboradores bem como as suas políticas e procedimentos de proteção de dados em qualquer momento e notificará os trabalhadores e órgãos representativos de trabalhadores do local de trabalho relevantes por escrito de quaisquer alterações. O aviso de privacidade para colaboradores e as políticas e procedimentos de proteção de dados da EasyJet não fazem parte do contrato de trabalho dos trabalhadores ou do presente acordo de empresa.

### **SECÇÃO 4**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Drogas e álcool**

As partes acordam que a segurança é a prioridade da empresa e como tal a mesma não deve ser comprometida. Por conseguinte, o consumo de drogas ou álcool no trabalho não é tolerado, seja durante o dia de trabalho ou quando o trabalhador se apresenta ao serviço sob os efeitos de drogas ou álcool.

As partes, reconhecendo o acima exposto, bem como os regulamentos nacionais e internacionais em vigor, irão reunir-se para definir as ações adequadas e a melhor abordagem para uma maior harmonização dos regulamentos acima referidos.

### **SECÇÃO 5**

#### **Emprego na Easyjet**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Proteção da dignidade dos trabalhadores (incluindo proteção contra o assédio)**

Atendendo à importância de garantir que o local de trabalho é propício para o cumprimento das atribuições e dos deveres dos trabalhadores, deve haver total respeito pela dignidade de cada trabalhador.

O assédio pode ser um ato verbal ou físico e pode ser entendido como uma ofensa à dignidade e liberdade da pessoa que é objeto do assédio, ou pode ser entendido como intimidação.

De acordo com as leis do trabalho em vigor em Portugal, a empresa tem direito a iniciar um processo disciplinar em caso de alegações de assédio no local de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Bullying**

As partes reconhecem a importância fundamental de criar um espaço de trabalho que proteja a liberdade, a dignidade e a inviolabilidade de todos os trabalhadores, bem como os princípios de relações interpessoais apropriadas.

As partes reconhecem a necessidade de tomar iniciativas adequadas para evitar situações de bullying no trabalho; tal inclui evitar a ocorrência de qualquer consequência potencialmente perigosa para a saúde física, mental e social dos trabalhadores e, de um modo mais geral, a necessidade de melhorar a qualidade, o clima e a segurança do ambiente de trabalho.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Igualdade de oportunidades**

De acordo com a lei portuguesa, todos os trabalhadores e/ou candidatos, têm direito às mesmas oportunidades e ao

mesmo tratamento no acesso ao emprego, à formação profissional, a promoções e a condições de trabalho.

Nenhum trabalhador e/ou candidato será favorecido, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos, ou dispensado de quaisquer deveres com base na ancestralidade, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, herança genética, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical, desde que a aptidão física para trabalhar como tripulante de cabine não seja afetada. Qualquer comportamento, decisão ou ato com base num fator que constitua um requisito genuíno, determinante e proporcional para o exercício da atividade profissional devido à sua natureza específica ou à forma como deve ser cumprido não é considerado discriminação.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Atividades no «lado ar»**

As atividades da Easyjet no «lado ar» requerem que os tripulantes de cabine sejam portadores de um «cartão de acesso ao lado ar» para acesso às instalações do lado ar, emitido pelas autoridades aeroportuárias competentes. Qualquer falha na obtenção de um cartão de acesso válido poderá resultar na cessação do contrato de trabalho por justa causa. No caso de serem alvo de decisão condenatória por infração que impossibilite a obtenção do cartão de acesso ao lado ar, o tripulante de cabine deverá notificar a Easyjet, no prazo de 7 (sete) dias. O incumprimento desta determinação pode ser considerado como uma infração disciplinar e tratado como tal nos termos dos procedimentos disciplinares da empresa.

No caso de um cartão de acesso ser perdido ou extraviado e ser necessário um cartão de substituição, os custos do mesmo serão suportados pelo tripulante de cabine. Se, por qualquer motivo, imputável ao trabalhador, os regulamentos em vigor não permitirem substituições adicionais, o tripulante de cabine não poderá continuar a desempenhar as funções para as quais foi contratado e o contrato de trabalho poderá ser cessado.

**SECÇÃO 6**

**Formação profissional**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Curso de formação inicial do novo tripulante**

Após a entrada ao serviço, o tripulante de cabine participará no curso de formação para novos tripulantes de cabine, cujo custo é suportado pela Easyjet.

Atendendo aos custos associados à formação inicial incorridos pela empresa, incluindo os custos de transporte e de alojamento durante a formação inicial, o salário base mensal do novo tripulante de cabine será reduzido em 61,5 euros por mês nos primeiros seis meses de trabalho.

Durante a relação contratual, a Easyjet proporcionará aos

tripulantes de cabine toda a formação considerada necessária para o desempenho adequado das suas funções.

É dever do tripulante de cabine participar em toda a formação acima referida com diligência profissional e garantir a sua conclusão bem-sucedida.

Durante a formação inicial, o tripulante de cabine receberá apenas o salário base. O pagamento por paragem noturna não está previsto no período de formação inicial.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Formação**

Durante a relação contratual, a Easyjet proporcionará aos tripulantes de cabine toda a formação considerada necessária para o desempenho adequado das suas funções.

É dever do tripulante de cabine participar em toda a formação acima referida com diligência profissional e garantir a sua conclusão bem-sucedida. Durante a formação, o tripulante de cabine receberá apenas o salário base e um pagamento por paragem noturna, se a formação tiver lugar fora da base. O pagamento por paragem noturna não está previsto no período de formação inicial.

Durante a formação, nos fins de semana em Luton, a Easyjet disponibilizará transporte com paragem num serviço local para o tripulante comprar bens perecíveis.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Vínculo**

A Easyjet suportará o custo da formação profissional inicial proporcionada aos tripulantes de cabine, no âmbito do curso de formação para novos tripulantes de cabine. Como retribuição pelo pagamento desse custo, o tripulante de cabine compromete-se a manter-se ao serviço e a não rescindir o contrato por sua iniciativa durante os primeiros 12 (doze) meses.

A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do tripulante de cabine ou por um motivo que lhe seja imputável nos primeiros 6 (seis) meses obriga o tripulante de cabine ao pagamento de 900 euros à Easyjet.

Se um tripulante de cabine denunciar o contrato durante os seis meses subsequentes ou o seu contrato for cessado durante esse período por um motivo que lhe seja imputável, o valor devido será reduzido em 150 euros por cada mês completo de serviço até a data da cessação.

Os valores a reembolsar estão resumidos na tabela a seguir:

Mês completo de serviço a contar da data de entrada ao serviço	Valor reembolsável
0-6	900 €
7	750 €
8	600 €
9	450 €
10	300 €
11	150 €
12	0

## SECÇÃO 7

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Descrição das categorias profissionais e progressão dos tripulantes de cabine**

As descrições das categorias profissionais dos tripulantes de cabine estão definidas no OM - A (manual de operações, parte A).

A Easyjet consultará o SNPVAC sobre quaisquer alterações significativas às funções dos tripulantes de cabine.

As categorias profissionais da tripulação de cabine são as seguintes:

- a) Assistente/comissário de bordo 1.º ano;
- b) Assistente/comissário de bordo;
- c) Chefe de cabine em período experimental (primeiros 6 meses);
- d) Chefe de cabine.

A promoção a chefe de cabine é determinada pela empresa com base em critérios objetivos e tendo em conta os conhecimentos e experiência adquiridos, bem como o desempenho do tripulante de cabine.

Os tripulantes de cabine que concluíam com sucesso a seleção e o curso de formação para chefes de cabine podem ser convidados a voar como «uprunker» até que haja disponibilidade para uma posição permanente de chefe de cabine. Após concluírem a formação para chefes de cabine, os «uprunkers» apenas serão escalados ou chamados para trabalhar como chefes de cabine em caso de necessidade operacional.

Nos termos dos regulamentos internos em vigor, os primeiros 20 setores voados como «Uprunker» imediatamente após a conclusão com sucesso do curso de formação de chefe de cabine serão pagos de acordo com a tabela em vigor para os assistentes/comissários de bordo. Após a conclusão dos 20 setores iniciais, os tripulantes de cabine continuarão a receber o salário base e variáveis habitualmente aplicáveis aos assistentes/comissários de bordo, mas quando escalados ou chamados para trabalhar como chefes de cabine, receberão um pagamento adicional.

a) De 1 de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019 - 13,15 € por cada voo no setor como «uprunker»;

b) De 1 de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2020 - 14,00 € por cada voo no setor como «uprunker».

A promoção a chefe de cabine permanente está sujeita à conclusão com sucesso de um período experimental com a duração de 6 (seis) meses a voar unicamente como chefe de cabine. Durante o período experimental, o tripulante de cabine é designada como chefe de cabine em período experimental. Em caso de ausências, o período experimental poderá ser alargado.

O chefe de cabine em período experimental será monitorizado durante todo o período de experiência. O chefe de cabine em período experimental deve concluir com sucesso o período de 6 (seis) meses. Caso tal não se verifique, o exercício das funções de chefe de cabine em período experimental cessará, devendo o trabalhador regressar à anterior categoria de assistente/comissário de bordo, bem como à respetiva ta-

bela salarial.

Quando possível, a empresa dará preferência a promoções internas para a posição de chefe de cabine, razão pela qual as contratações diretas para chefe de cabine apenas ocorrerão caso todas as opções para preencher as mesmas posições internamente dentro dos prazos necessários tenham sido esgotadas. Quando estas situações ocorram a Easyjet informará o sindicato antecipadamente.

Os chefes de cabine podem ocasionalmente operar como assistentes/comissários de bordo em caso de necessidade operacional, mantendo todos os termos e condições de trabalho aplicáveis aos chefes de cabine.

Para garantir que os níveis do quadro laboral do chefe de cabine satisfazem os requisitos operacionais, poderá ser proposta a promoção a chefe de cabine para uma posição sazonal. A promoção temporária ficará também sujeita ao período experimental de 6 (seis) meses nos termos acima descritos, o qual será aplicado nos primeiros 6 (seis) meses como chefe de cabine temporário, ainda que os mesmos ocorram de forma não consecutiva. O tripulante de cabine regressará às suas funções e condições iniciais de assistente/comissário, incluindo no que respeita à remuneração, logo que deixe de se verificar a necessidade operacional para operar como chefe de cabine, podendo continuar a operar pontualmente como «uprunkers» quando existam necessidades operacionais.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Chefe de cabine «uprunker»**

Os tripulantes de cabine que concluíam com sucesso a seleção e o curso de formação para chefes de cabine podem ser convidados a voar como «uprunker» até que haja disponibilidade para uma posição permanente de chefe de cabine. Após a conclusão da formação de chefe de cabine, os «uprunkers» só serão escalados ou chamados para trabalhar como chefes de cabine em caso de necessidade operacional e se nenhum chefe de cabine estiver disponível na base para realizar esse serviço.

Os critérios utilizados para a seleção de chefes de cabine para a lista de espera serão, em primeiro lugar, o processo de recrutamento a que pertenceram, seguido da pontuação obtida no processo de recrutamento em que participaram e como forma de desempate a data de entrevista servira como critério de desempate.

A posição no ranking será fornecida pela gestão da base, quando solicitada.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Responsabilidades adicionais**

Os chefes de cabine podem ser selecionados para desempenhar responsabilidades adicionais a título temporário, desde que tal seja acordado entre as partes.

Nenhuma das responsabilidades adicionais acordadas constitui uma modificação substancial das condições de trabalho.

As responsabilidades adicionais podem ser, sem caráter exclusivo, CPM uprunker (Crew performance manager uprunker/supervisor de performance uprunker) e CCLT (Ca-

bin crew line trainer/tripulante verificador de linha):

1- CCLT - A empresa poderá ainda selecionar entre os chefes de cabine de cada base um número de tripulantes para as funções de tripulante verificador de linha (cabin crew line trainer), as quais acrescerão às funções habituais de chefe de cabine. O CCLT não é uma categoria profissional de acordo com o OM - A, pelo que o tripulante permanecerá com a categoria profissional de chefe de cabine.

O CCLT receberá um complemento adicional de voo por setor voado, de acordo com a política em vigor. As responsabilidades adicionais de CCLT poderão ser extintas no caso de o tripulante de cabine deixar de preencher os requisitos necessários ou se deixar de se verificar necessidade operacional.

2- CPM Upranker - A empresa poderá ainda selecionar entre os chefes de cabine de cada base um ou mais chefes de cabine para as funções de supervisor de performance «uprunker», as quais acrescerão às funções habituais de chefe de cabine. O «CPM uprunker» receberá um pagamento adicional por dia de serviço de acordo com a política da empresa em vigor, uma vez que, nos termos do OM - A a função de «CPM uprunker» não é uma categoria profissional, pelo que o tripulante permanecerá com a categoria profissional de chefe de cabine. As responsabilidades adicionais do «CPM uprunker» podem ser retiradas se o tripulante de cabine deixar de cumprir os requisitos necessários ou se deixar de se verificar necessidade operacional.

## SECÇÃO 8

### Contrato de trabalho - Disposições gerais

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tipo de contrato

Os tripulantes de cabine poderão ser contratados através de qualquer tipo contratual previsto na lei portuguesa, em cumprimento dos requisitos definidos pela lei portuguesa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conteúdo do contrato de trabalho

O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito e deve conter, no mínimo, a seguinte informação:

- Dados pessoais do tripulante de cabine;
- Categoria profissional;
- Local de trabalho (base);
- Data de início de atividade;
- Período normal de trabalho, quer seja a tempo inteiro quer a tempo parcial;
- Duração do período experimental, caso exista;
- Valor líquido da remuneração base;
- Referência ao presente acordo de empresa;
- Data da celebração do contrato.

O início de atividade do tripulante de cabine fica condicionado ao recebimento da documentação comprovativa de que o mesmo se encontra habilitado a trabalhar em Portugal

e nos demais países europeus, bem como dos seguintes documentos:

- a) Passaporte válido;
- b) Número de identificação fiscal;
- c) Exame médico inicial de tripulante de cabine;
- d) Qualquer outro documento requerido pela empresa necessário ao cumprimento das regulamentações e dos requisitos definidos neste AE;
- e) O tripulante de cabine obriga-se a notificar a empresa sobre a sua residência habitual nas proximidades do aeroporto, de forma a que possa chegar ao aeroporto num máximo de 90 minutos.

O tripulante de cabine aceita e compromete-se a estar na base habitual sempre dentro dos horários programados, exceto por motivos de força maior.

Quaisquer alterações na residência permanente ou habitual e no número de telefone (fixo ou móvel) deverão ser comunicados de imediato nos termos dos procedimentos e regulamentos internos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Os contratos de trabalho dos tripulantes de cabine ficam sujeitos a um período experimental que varia em função do tipo de contrato e da respetiva duração, nos termos da lei portuguesa.

Durante o período experimental qualquer das partes poderá terminar o contrato de trabalho a qualquer momento, mediante comunicação escrita com 7 dias de aviso prévio, não havendo necessidade de identificar as razões e sem que tal origine o direito de qualquer das partes a uma compensação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço

Para todos os efeitos legais em Portugal, incluindo a duração e cessação do contrato, a data relevante de início de contrato será a data do contrato de trabalho português, exceto se outro regime for estabelecido no contrato individual de trabalho, e independentemente da existência de quaisquer outros contratos de trabalho anteriores em diferentes jurisdições da Easyjet que tenham sido previamente cessados. As partes podem acordar que o tempo de serviço prestado noutras jurisdições da Easyjet seja relevante para os fins que sejam especificamente acordados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Readmissão com contrato a termo certo

O tripulante de cabine com contrato a termo certo readmitido (FTR) passará para a escala salarial de assistente/comissário de bordo após 12 (doze) meses de serviço efetivo consecutivo ou não consecutivo.

Os tripulantes readmitidos com contrato a termo certo (FTR) que assinem um novo contrato a termo não serão sujeitos a um novo período experimental.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Exclusividade**

O tripulante de cabine é obrigado a prestar a sua atividade à Easyjet em regime de exclusividade. Caso um tripulante de cabine pretenda exercer uma atividade profissional adicional, o mesmo deverá notificar a empresa. O consentimento será emitido exceto quando se verificarem razões para a respetiva recusa, nomeadamente potencial interferência com o desempenho profissional do tripulante de cabine na Easyjet, potenciais danos para a reputação da empresa perante os seus clientes e parceiros, atividade concorrente, conflito de interesses com a Easyjet, entre outros.

A empresa poderá solicitar informação adicional antes de concordar com a realização de qualquer trabalho adicional, podendo ainda revogar o seu consentimento em momento posterior caso a segunda atividade se venha a revelar prejudicial ao desempenho profissional do trabalhador ou se verifique qualquer das circunstâncias descritas acima.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Proteção em caso de pirataria, guerra, violência ou sabotagem**

Em caso de pirataria, guerra, violência ou sabotagem no ar, os tripulantes devem seguir o protocolo de segurança descrito no OM - A. No solo, nenhum tripulante será obrigado a exercer qualquer função dentro do perímetro de segurança enquanto durar a emergência declarada pela autoridade competente. O tripulante e a respetiva família receberão apoio psicológico por parte da Easyjet e continuará a receber o salário base.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Regulamentos sobre transferências**

A Easyjet respeitará o protocolo de transferências publicado e disponível na intranet da empresa, sendo que a posição na lista de transferências pode ser facultada a qualquer trabalhador mediante pedido à equipa de direção local.

Todos os tripulantes de cabine interessados em integrar a lista de transferências podem, em qualquer momento, apresentar o pedido. O tripulante de cabine que pedir transferência deverá ser posicionado na lista de acordo com a data do pedido.

As informações sobre as transferências - entradas e saídas - serão partilhadas com o SNPVAC, assim que a gestão local tomar conhecimento dos pormenores.

Todas as transferências estarão sujeitas ao protocolo aplicável ao país.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Meios informáticos**

É responsabilidade dos tripulantes de cabine certificarem-se de que têm à sua disposição todos os instrumentos necessários à correta execução das suas funções, nomeadamente telefone móvel e acesso à internet compatível com os sistemas da Easyjet.

O tripulante de cabine pode contactar os departamentos de TI (Tecnologias de Informação) ou o HRSC [Human Resources Service Center (Centro de Serviços Partilhados de Recursos Humanos)] por e-mail ou telefone (existindo para Portugal um número disponível para o HRSC).

SECÇÃO 9

**Remuneração base**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Remuneração e benefícios**

- a) Assistente/comissário de bordo 1.º ano:
  - 1 de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019 - 8457 €;
  - 1 de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2020 - 8542 €.
- b) Assistente/comissário de bordo:
  - 1 de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019 - 12 861 €;
  - 1 de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2020 - 14 147 €.
- c) Chefe de cabine experimental - 1.º semestre:
  - 1 de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019 - 12 916 €;
  - 1 de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2020 - 14 207 €.
- c) Chefe de cabine:
  - 1 de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019 - 15 170 €;
  - 1 de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2020 - 17 901 €.

O salário é pago até o último dia útil do mês a que se reporta.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Subsídios de férias e Natal**

De acordo com as regras gerais previstas no Código de Trabalho português e nos contratos de trabalho individuais, a remuneração base será paga em 14 prestações iguais, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e Natal, pagos em junho e novembro, respetivamente, e serão pagos proporcionalmente nos anos de contratação e cessação, ou quando o contrato começar a produzir efeitos em Portugal.

O subsídio de Natal corresponderá exclusivamente a um mês do salário base (1/14 do salário base anual) acrescido de 1/14 do subsídio de idioma quando aplicável.

O subsídio de férias corresponderá a um mês de salário base (1/14 do salário base anual) acrescido de uma média do pagamento variável do tripulante («CVP/crew variable pay») e 1/14 do subsídio de idioma, quando aplicável, com base na média dos últimos 12 meses ou a partir da data em que o contrato produz efeitos em Portugal.

No ano da contratação em Portugal, o pagamento do subsídio de férias será proporcional e pago em junho. Os restantes meses serão pagos no mês de janeiro seguinte.



Cláusula 47.<sup>a</sup>

«Per diem»

Um «per diem» é um valor pago por dia em que o tripulante de cabine se encontra temporariamente obrigada a prestar trabalho fora da respetiva base, para a empresa, em serviço de voo (setor).

O tripulante de cabine terá direito a um «per diem» para despesas diárias por cada dia que se desloque em serviço e/ou pernoita.

A natureza do serviço de voo e/ou pernoita determinará o montante do «per diem» ao qual o tripulante de cabine terá direito. O sistema de tributação do «per diem» baseia-se na lei tributária portuguesa, nomeadamente no que respeita à determinação do elemento do «per diem» não tributável. A parte tributável dos «per diem» é sujeita a imposto e Segurança Social.

A permanência no aeroporto, assistência em casa, dias de formação ou dias de escritório não gerarão o pagamento de «per diem».

Cláusula 48.<sup>a</sup>

Definição de setores

Por setores curtos, médios e longos deve entender-se:

Definição	Duração
Curto	Setores com uma distância de grande círculo igual ou inferior a 400 MN
Médio	Setores com uma distância de grande círculo entre 401 MN e 1000 MN inclusive
Longo	Setores com uma distância de grande círculo entre 1001 MN e 1500 MN
Extra longo	Setores com distância de grande círculo acima de 1501 MN

Será disponibilizada uma lista de todas as combinações diárias setores e do respetivo cálculo na página inicial do portal do tripulante.

Dependendo da distância, os setores serão remunerados como segue:

Distância do setor	Curto	Médio	Longo	Extra longo
Pagamento	0,8 x setor nominal	1,2 x setor nominal	1,5 x setor nominal	2,5 x setor nominal

O valor bruto do setor nominal por categoria é o seguinte:

Categoria	Setor nominal 1 de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019	Setor nominal 1 de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2020
CM	8,71 €	25,84 €
CMPrb	22,61 €	21,14 €
CC/FA	18,81 €	18,81 €
CC/FA 1.º ano	13,32 €	13,45 €

Cláusula 49.<sup>a</sup>

Abono para falhas

Atendendo a que o tripulante de cabine é obrigado a manusear com dinheiro no exercício das suas funções normais, mensalmente é pago um abono para falhas correspondente a 5 % do salário base anual. Este subsídio é pago em 12 (doze) prestações mensais.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

Comissões

O tripulante de cabine auferirá comissões pelas vendas efetuadas a bordo dos voos em que opera.

Para as vendas nos serviços de bistro-boutique, o montante total das comissões pagas relativamente a cada voo operado será de 10 % (dez por cento) do total das vendas divididas pelos tripulantes que operaram tal voo.

As comissões pelas vendas de bilhetes de transportes são fixadas por acordo com o prestador.

Estes pagamentos não são garantidos e poderão depender dos contratos em vigor entre a Easyjet e os prestadores. Sempre que um dos produtos atraia comissões diferentes das referidas acima, a Easyjet informará o tripulante de cabine através dos meios de comunicação internos.

A empresa tem o direito a efetuar deduções caso existam discrepâncias de dinheiro ou de stock. As deduções por discrepâncias poderão ser efetuadas em várias prestações mensais cada das quais não excedendo o correspondente a 5 % da remuneração base. Tal restrição não se aplica em caso de cessação do contrato de trabalho, podendo o total ser deduzido dos créditos laborais finais.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

Pernoitas

Aos tripulantes de cabine será pago o seguinte valor, incluído no «per diem», por cada noite fora da base, em voo, formação e outras funções (com exceção dos períodos de formação inicial):

- De 1 de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019 - 37,18 €;
- De 1 de fevereiro de 2019 a 31 de janeiro de 2020 - 38,00 €.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

Assistência em aeroporto

Se um tripulante de cabine for chamado para serviço de voo:

a) Até 3h59 de assistência no aeroporto (ASBY)/ADTY, terá direito ao per diem correspondente e nenhum outro pagamento será devido por conta da ASBY/ADTY.

b) após 4 horas o tripulante de cabine terá direito ao per diem correspondente acrescido do pagamento correspondente ao valor de 1 (um) setor médio.

Se um tripulante não for chamado para serviço de voo:

a) Caso o tripulante de cabine seja chamado ou escalado para um serviço de assistência no aeroporto até 3h59, tendo direito ao pagamento no valor correspondente a 1 sector médio.

b) Se for cumprido um período superior a 4 horas na base sem que tal resulte num serviço de voo, o tripulante de cabine receberá um pagamento no valor correspondente a 2 setores médios.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Assistência em casa

Não é devido qualquer pagamento adicional pelo serviço de assistência em casa. Quando em serviço de assistência em casa, é dever do tripulante de cabine apresentar-se ao serviço tão cedo quanto possível e num máximo de 90 minutos após ter sido contactado (exceto por motivos de força maior).

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio diário de férias

O tripulante de cabine terá direito, além do salário base mensal, a um pagamento diário por cada dia de férias gozado, cujo valor bruto corresponderá a 2 (dois) setores nominais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento de doença

O tripulante de cabine receberá um complemento ao subsídio de Segurança Social correspondente a 45 % da remuneração base diária por cada dia de ausência por doença (exceto quando motivado por acidente de trabalho) após os três dias de ausência iniciais. Este complemento só será pago se o tripulante de cabine tiver direito a receber o subsídio de doença da Segurança Social e até um máximo de 90 (noventa) dias num período de 12 (doze) meses/em cada ano civil.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Abono para benefícios

O tripulante de cabine terá direito a um abono para benefícios no valor anual de 336 euros. Este abono para benefícios será, por definição, alocado ao seguro de saúde selecionado pela Easyjet. A Easyjet consultará o SNPVAC sobre as decisões relativas à cobertura do seguro.

A Easyjet opera um regime de benefícios flexíveis que permite aos tripulantes trocar o seu subsídio anual por outros benefícios e ainda adquirir benefícios adicionais suportando o respetivo custo.

A Easyjet compromete-se a apresentar uma opção de cobertura de invalidez permanente na plataforma Flex Benefits como parte da cobertura de vida de modo a incluir, logo que possível, a invalidez permanente do tripulante. O custo será comunicado em tempo devido, juntamente com os termos e condições da política estipulada pelo prestador de serviços.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Bónus anual

De forma a encorajar os trabalhadores a trabalhar alinhados

com os objetivos da empresa de aumentar os lucros e melhorar o desempenho operacional, poderá ser pago aos tripulantes de cabine um bónus de resultados.

O bónus de resultados está sujeito ao atual esquema de bónus com pagamento em dezembro. O valor alvo do bónus de resultados deverá corresponder a duas semanas de remuneração base. O valor de cada semana (50 %) é calculado utilizando o valor da remuneração líquida auferido durante o ano financeiro (1 de outubro - 30 setembro), dividido por 52 semanas.

O pagamento do bónus de resultados é condicional ao alcance dos objetivos financeiros da empresa bem como dos indicadores de objetivos locais do país/base, os quais são comunicados anualmente.

A parte do bónus de resultados correspondente a cada indicador será paga sob condição de o valor alvo ser atingido.

Os objetivos financeiros da empresa são medidos em PBT - Profit Before Tax.

O valor do bónus é devido no mês do respetivo pagamento e não serão feitos pagamentos a trabalhadores que se encontrem em período de aviso prévio (por sua iniciativa ou da empresa) para a cessação do contrato de trabalho à data de pagamento.

O tripulante de cabine que inicie o seu contrato de trabalho no decurso do ano financeiro receberá o bónus de forma proporcional ao tempo de serviço prestado, desde que tenha completado um mínimo de 3 meses de contrato no mesmo ano financeiro e se encontre ao serviço da Easyjet na data de pagamento.

O esquema de bónus reger-se-á pelas regras gerais da Easyjet as quais são obrigatórias. No caso de desempenho profissional individual não satisfatório o bónus não será atribuído.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Estacionamento

A Easyjet procura proporcionar estacionamento aos trabalhadores nas suas diversas localidades.

O tripulante de cabine deverá consultar os detalhes junto do da sua chefia directa. No entanto, as restrições que se seguem são aplicáveis:

- O parque será disponibilizado pela Easyjet.
- O equipamento de segurança deve ser utilizado corretamente, ou seja, respeitando as distâncias entre veículos e as marcações.
- Alterações de propriedade ou das características dos veículos deverão ser comunicadas à Equipa de Gestão das Instalações.
- Os condutores deverão estacionar somente nas áreas marcadas para o efeito. Os custos de reboque ou remoção serão suportados pelo condutor e não pela Easyjet.
- O estacionamento nos parques corre inteiramente por conta e risco do tripulante de cabine e a Easyjet não poderá ser responsabilizada por quaisquer danos ou perda de propriedade.

a) A violação de qualquer uma destas regras poderá originar ação disciplinar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Pagamento por domínio de língua estrangeira**

A fluência numa língua estrangeira reconhecida pela Easyjet, além do inglês e do português, confere direito ao seguinte pagamento bruto:

Valor (anual):

- 3.<sup>a</sup> língua - total de 350,00 €
- Por cada língua estrangeira adicional - 50,00 €

Línguas reconhecidas são as línguas oficiais dos países onde a Easyjet opere, bem como linguagem gestual portuguesa.

Com exceção da língua materna, a fluência numa língua é aferida mediante a realização de um teste. Os pagamentos são divididos em 14 pagamentos mensais.

A fluência de língua portuguesa é um requisito básico para operar como tripulante de cabine baseado em Portugal. A empresa poderá decidir de forma discricionária aprovar a contratação ou transferência de um tripulante de cabine para uma das bases portuguesas com dispensa do requisito da língua.

Neste caso, será acordado um período durante o qual o tripulante de cabine deverá aprender a língua e concluir com sucesso o respetivo exame. Até que a língua portuguesa tenha sido comprovadamente aprendida a um nível fluente, não haverá pagamento por línguas adicionais ao tripulante de cabine.

## SECÇÃO 10

### **Férias anuais**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias anuais**

O direito contratual a férias de um tripulante de cabine a tempo completo é de 25 (vinte e cinco) dias por cada ano completo de execução do contrato, podendo ser gozados em um ou mais períodos do ano em que as mesmas se vencem.

No ano da contratação e no ano da cessação do contrato de trabalho, o direito a férias será calculado proporcionalmente nos termos das regras gerais estabelecidas no Código do Trabalho português. O gozo de dias de férias é também calculado proporcionalmente no caso dos contratos de trabalho a tempo parcial.

O direito do tripulante a um período de férias remunerado reporta-se aos doze meses de trabalho prestado entre 1 de abril do ano anterior e 31 de março do ano em curso, de acordo com as regras em vigor na Easyjet.

No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o direito a gozo de férias será proporcional à duração do contrato, calculado com base no ciclo de abril a março, ao qual se reporta o período de férias. Os dias de férias anuais são disponibilizados no dia 1 de abril de cada ano.

No ano da contratação, o tripulante tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a 2 dias de férias por cada mês ou fração da duração do contrato, até um máximo de 20 dias de férias no ano de férias.

O tripulante com um contrato cuja duração total é inferior a 6 meses tem direito a 2 dias de férias por cada mês ou fração do mês de contrato. Salvo acordo em contrário das partes, em caso de cessação do contrato de trabalho, as férias devem ser gozadas imediatamente antes da data de cessação.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Ano do gozo das férias**

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado entre 1 de abril e 31 de março do ano seguinte, nos termos das regras em vigor na Easyjet. O direito ao gozo de férias não será afetado pelas presenças ou faltas do tripulante de cabine, salvo disposição em contrário na lei portuguesa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

Os períodos de férias são marcados por acordo entre as partes mediante aviso prévio razoável. Na falta de acordo, por qualquer motivo, a empresa marca as férias tendo em conta as regulamentações aplicáveis e as necessidades da sua própria organização.

Dentro das limitações necessárias de gestão do sistema de marcação de férias, tal como datas excluídas, o tripulante pode alterar os períodos de férias através do sistema de marcação de férias da Easyjet. Todas as alterações devem respeitar os prazos publicados no sistema de escalas de serviço da tripulação e o procedimento de pedido de férias publicado.

As férias podem ser gozadas em qualquer dia da semana (de segunda-feira a domingo, atendendo a que sábado e domingo são dias de trabalho normais para a tripulação) sujeito à disponibilidade operacional dentro de cada categoria (em que «categoria» se refere a chefe de cabine e assistente/comissário de bordo).

Nos termos da lei portuguesa, a tripulação de cabine tem direito a 16 dias de férias consecutivos dentro do ano de gozo de férias na Easyjet, podendo optar por não utilizar este direito fazendo diferente alocação no sistema de marcação de férias da Easyjet; este período pode ser constituído de dias de férias e dias de descanso. Para garantir que têm direito a este período, o tripulante deve fazer uma alocação para o mesmo no sistema. No caso de as preferências individuais de um tripulante não poderem ser acomodadas, o bloco de dias de férias e dias de folga poderá ser alocado pela Easyjet.

Se o tripulante de cabine não pedir para gozar todo o período de férias a que tem direito, a Easyjet alocará os restantes dias de férias durante o ano em que as mesmas devem ser gozadas com base nos requisitos operacionais.

Quando uma tripulante de cabine regressar ao trabalho após a maternidade, esta deve gozar imediatamente o período de férias pendentes e em blocos de 10 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção, doença e violação do direito a férias**

De acordo com a lei portuguesa, o trabalhador terá de ser consultado se a Easyjet decidir interromper ou cancelar o gozo de férias.

Em caso de doença durante o período de licença, deve ser apresentado um certificado médico para que as férias possam ser marcadas em data posterior.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Dias de descanso circundantes (WD/O)**

Antes e depois de dias de férias, serão alocados dias de descanso circundantes (WD/O - «wrap day off») nos seguintes termos:

- 1 - 2 dias de férias = 0 WD/O
  - 3 - 9 dias de férias = 2 WD/O antes e 2 WD/O depois do bloco de férias
  - 10 + dias de férias = 3 WD/O antes e 3 WD/O depois
- Os WD/O integram os dias de descanso a que a tripulação de cabine tem direito.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Dias de descanso em datas garantidas («Guaranteed days off» - GDO)**

Os tripulantes de cabine podem solicitar até 24 GDO (dias de descanso em datas garantidas) por ano de férias (pro rata) de acordo com as regras em vigor na Easyjet e no presente AE. Os GDO fazem parte do número de dias de descanso anual a que o trabalhador tem direito.

O dia de descanso torna-se garantido apenas quando o pedido é submetido e aceite no sistema. Não está previsto qualquer pagamento ou recuperação para os casos em que o GDO não pode ser garantido.

SECÇÃO 11

**Escalas**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Tipo básico de escalas**

O tipo de escala para um tripulante de cabine a tempo completo em Portugal é o FRV122 («Flexible Roster Variation» - escala variável com 122 dias de folga por ano). O número de dias de descanso acima do estabelecido por lei foi determinado atendendo a que a tripulação de cabine é obrigada a trabalhar aos sábados, domingos e feriados e a qualquer hora do dia mediante os horários da companhia aérea. Por conseguinte, não é devido qualquer direito ou pagamento adicional pelo trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados ou em qualquer momento do dia.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Estabilidade da escala**

A Easyjet garantirá uma distribuição equitativa da escala de serviço por setores assim como do período de serviço de assistência («standby»), para assegurar escalas de serviço estáveis que apoiem e protejam a operação e o estilo de vida, desde que os tripulantes de cabine não solicitem que sejam efetuadas alterações à escala de serviço ou alterem pessoalmente as suas escalas de serviço programadas com códigos e preferências não previstos na escala.

A Easyjet assumirá o compromisso de rever os efetivos FTE (equivalente a tempo inteiro) em Portugal com vista a aumentar a cobertura de período de serviço de assistência na base.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Fórum de escalas**

Está implementado um fórum sobre as escalas em Portugal com o propósito de promover e implementar ações destinadas à melhoria do sistema de escalas

O fórum de escalas deverá rever regularmente a informação relativa à produção de escalas de serviço, dotação, utilização de uprangers bem como qualquer outra informação relevante.

Os representantes da tripulação de cabine no fórum de escalas receberão um pagamento pelo exercício destas funções.

A Easyjet informará o SNPVAC sobre a eleição e o recrutamento dos representantes do comité de escalas.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Pagamento de irregularidade de escala**

O tripulante de cabine tem o direito de reclamar um pagamento por irregularidade, quando o seu tempo de serviço programado tiver sido alterado, no dia da operação, em 119 minutos ou mais. Esta alteração desencadeará um pagamento se o término do tempo de serviço (calços mais 30 minutos após a apresentação ao serviço) for superior a 119 minutos antes ou depois da apresentação ao serviço de acordo com escala de serviço programada. E também incluirá perda de setores.

O tripulante que for chamado durante o período de serviço de assistência, de assistência no aeroporto ou que tenha qualquer indicação de LATE, NSO, RCON, UNCT, DECL, RFSO na respetiva escala de serviço não tem direito ao pagamento.

Também não há lugar a reclamação de pagamento por irregularidades no sistema de escalas de serviço se o tripulante receber um pagamento por entrada em dia de descanso planeado (IDO ou DDO), exceto nos casos em que se verificar uma paragem noturna não planeada.

Se um tripulante de cabine trabalhar num dia WFLY e sofrer uma irregularidade de escala, terá direito a solicitar o pagamento de irregularidade de escala normalmente. Se um tripulante de cabine trabalhar num dia WFLY e este entrar em no dia de descanso subsequente, terá direito a um pagamento de DDO/IDO.

O tripulante receberá um pagamento de 23 € para a categoria de chefe de cabine e 18 € para a categoria de assistente/comissário de bordo.

O formulário de RDF (Roster Disruption Form) está disponível no portal de tripulações, (crew portal) na secção ligações (links). Todos os detalhes devem ser preenchidos e uma vez enviados serão verificados pela equipa de direção da base para aprovação.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Posicionamento**

Os pagamentos realizados por posicionamento variam em função da duração da viagem. A tabela que se segue ilustra os pagamentos que a tripulação de cabine receberá:

Categoria	Curto	Médio	Longo
CC 1.º ano	10,50 €	15,74 €	19,68 €
CC	16,00 €	24,00€	30,00 €
CM	26,00 €	39,00 €	48,75 €

O tripulante de cabine receberá o pagamento do posicionamento em exercício de funções, independentemente do meio de transporte. Para evitar dúvidas, o posicionamento relacionado com a formação inicial não conta como posicionamento para efeitos de pagamento.

A todas as circunstâncias excepcionais que envolvam posicionamento, será aplicado um pagamento discricionário que será aprovado pela equipa de direção local.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Trabalho a tempo parcial**

A Easyjet concorda em implementar posições a tempo parcial na base do Porto e de Lisboa, limitado a 7 % do headcount equivalente a tempo inteiro (FTE). Os critérios de prioridade para aceder a posições a tempo parcial serão acordados separadamente entre ambas as partes.

Em contratos de trabalho a tempo parcial, o direito contratual dos tripulantes (por exemplo, salário fixo, férias anuais, dias de folga, etc.) é calculado proporcionalmente com base na percentagem aplicável do contrato a tempo parcial. Esta percentagem é normalmente determinada em função do número de dias disponíveis para trabalhar no ano, excluindo assim as férias e os dias de descanso.

Tendo em conta a natureza específica dos deveres da tripulação de cabine, qualquer modalidade de trabalho a tempo parcial existente é contabilizada em blocos cíclicos de 28 dias.

O trabalho a tempo parcial pode ser fixo ou sazonal, da seguinte forma:

Tipo de contrato a tempo parcial	Descrição	Direito a férias anuais	Salário
Fixo 50 % (12 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho e duas semanas consecutivas de inatividade durante todo o ano	13	50 % da remuneração base acordada para a categoria durante todo o ano
Fixo 75 % (12 meses por ano)	Três semanas consecutivas de trabalho e uma semana de inatividade durante todo o ano	19	75 % da remuneração base acordada para a categoria durante todo o ano
Sazonal 50 % (8 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho e duas semanas de inatividade num período de oito meses Trabalho a tempo completo durante 4 (quatro) meses (verão)	17	50 % da remuneração base acordada para a categoria durante os meses em regime de tempo parcial Remuneração base total durante os meses a tempo completo
75 % sazonal (8 meses por ano)	Três semanas consecutivas de trabalho e uma semana de inatividade num período de oito meses Trabalho a tempo completo durante quatro meses (verão)	21	75% da remuneração base acordada para a categoria durante os meses em regime de tempo parcial Remuneração base total durante os meses a tempo completo

A empresa reserva-se o direito de introduzir novas modalidades de trabalho a tempo parcial que sejam compatíveis com as necessidades do negócio.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Contrato «10/12»**

Com o objetivo de promover a integração estável do novo tripulante de cabine, a Easyjet acorda em implementar o contrato permanente «10/12», o qual prevê um período de trabalho anual de 10 meses.

Mesmo sendo possível continuar a utilizar o contrato a termo nas novas contratações de acordo com a lei portuguesa, a introdução do contrato «10/12» pode permitir a redução do recurso a contratos de trabalho a termo, uma vez que o contrato «10/12» pode ajudar a gerir o impacto das variações sazonais da atividade de voo.

A retribuição base anual aplicável a este tipo de contrato

é equivalente a 10/12 da remuneração base anual prevista para um tripulante de cabine a tempo completo, mas será igualmente paga em 14 prestações mensais.

Este contrato constitui uma relação de trabalho a tempo parcial e, por conseguinte, irá implicar uma redução proporcional de todos os termos e condições.

Deste modo, o direito a férias anuais corresponderá a 21 dias. No final de cada bloco 10/12, será feito um ajuste (positivo ou negativo) relativamente aos meses de trabalho efetivamente prestados em cada ano de referência.

O período de inatividade será de nove semanas no total e deverá ocorrer entre os meses de novembro e março. A atribuição do período de inatividade é notificada ao tripulante de cabine com um mínimo de três meses de antecedência, e se o mesmo ocorrer em 2 períodos distintos, cada um dos mesmos terá uma duração mínima de 4 semanas.

Sempre que o tripulante de cabine necessitar de prestar trabalho durante um período que havia sido planeado como

sendo de inatividade, o mesmo receberá a retribuição diária correspondente à respetiva categoria profissional, a qual será paga no mês seguinte àquele em que o serviço foi prestado, juntamente com a remuneração variável do mesmo mês.

O direito a férias será igualmente ajustado para refletir a extensão do período de atividade, até ao máximo aplicável ao contrato a tempo integral.

Os contratos 10/12 estarão disponíveis para tripulantes com contrato de trabalho vigente sendo que os critérios de prioridade no acesso aos mesmos serão separadamente acordados entre a Easyjet e o SNPVAC.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Trabalhar num dia de descanso (DDO)**

Caso sucedam problemas operacionais durante um dia com o serviço de voo e o tripulante tiver, por esse motivo, de permanecer ao trabalho após a meia-noite de um dia de descanso planeado, a Easyjet compensará o dia de descanso infringido com um pagamento no valor bruto de 100 € para todas as categorias como forma de reconhecimento pela boa vontade do mesmo em estender o seu serviço de voo, razão pela qual não haverá direito à restituição do dia de descanso infringido.

Sem prejuízo do exposto, é expectável que o tripulante de cabine se mantenha ao serviço após a meia-noite, até às 1h30, hora local, incluindo o tempo de debriefing, na estrita medida em que tal permita terminar o serviço de voo planeado em caso de problemas ou atrasos operacionais. O tripulante não é obrigado a prestar qualquer tipo de serviço após as 1h30, hora local, incluindo o tempo de debriefing, mas deve fazê-lo nos limites do razoável.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia de descanso**

A Easyjet compensará qualquer tripulante que aceitar trabalhar num dia de descanso escalado no valor de 100 €, aplicável a todas as categorias.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Pernoitas não programadas**

Ocasionalmente, podem ocorrer pernoitas não programadas no plano de voo da companhia aérea, pelo que a tripulação de cabine deve estar devidamente preparada.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Publicação da escala de serviço**

A escala de serviço é publicada até o dia 17 de cada mês anterior ao mês a que se reporta. A Easyjet pode introduzir alterações às escalas de serviço até ao dia do voo, sempre que necessário por motivos operacionais, com exceção de escalas de serviço personalizadas.

SECÇÃO 12

**Faltas, férias e licenças**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Períodos de ausência**

Todos os trabalhadores da Easyjet poderão ausentar-se do trabalho nos termos previstos na lei portuguesa.

O pagamento de períodos de ausência será conforme as disposições da lei portuguesa, seja tal pagamento devido pela easyjet, pelo sistema de Segurança Social ou pelo seguro de acidentes de trabalho.

Para prevenir e minimizar perturbação operacional, e exceto quando se verificarem situações extraordinárias que deverão ser devidamente justificadas, o tripulante de cabine deverá requerer a sua ausência com uma antecedência mínima de 30 dias face à publicação da escala.

Os tripulantes de cabine que requirem dias de estudo ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante previsto na legislação portuguesa, deverão, sempre que possível, informar a Easyjet que se encontram a frequentar estabelecimento(s) de ensino no início do ano escolar e fornecer os seguintes documentos:

- a) Documento comprovativo da matrícula emitido pelo estabelecimento de ensino;
- b) Calendário de exames.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Tipo de faltas**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento (durante 15 dias seguidos);
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, companheiro ou parente de primeiro grau, até 5 dias consecutivos, ou falecimento de outro familiar de segundo grau, até 2 dias consecutivos;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, conforme previsto na lei portuguesa;
- e) As motivadas por razões não imputáveis aos tripulantes, como doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a familiares;
- g) As ausências, não superiores a quatro horas, justificadas pelo encarregado de educação de um menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola a fim de inteirar-se da sua situação educativa;
- h) As dadas pelos tripulantes eleitos para as estruturas de representação coletiva, nomeadamente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

- i) As de candidato a cargo público, durante o período de campanha eleitoral e dias de eleições;
- j) As especificamente autorizadas pela empresa;
- l) Todas as faltas que por lei sejam consideradas como tal.

É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Comunicação de ausência

As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas com uma antecedência mínima de 30 dias antes da publicação da escala, exceto quando se verificarem circunstâncias excecionais devidamente justificadas. Se as ausências forem imprevisíveis deverão ser comunicadas logo que possível.

Os tripulantes deverão apresentar um documento justificativo da falta logo que possível e até à data de regresso ao trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos tripulantes de cabine, salvo nos seguintes casos:

- a) Faltas de membros de estruturas representativas dos trabalhadores para o desempenho das respetivas funções quando excedam os limite legal de crédito de horas;
- b) Devidas a doença quando o tripulante está abrangido por um sistema de proteção social;
- c) Devidas a acidente de trabalho quando o tripulante está abrangido por um seguro de acidentes de trabalho;
- d) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral e das eleições;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com expressa menção à perda de retribuição;
- f) Outras faltas justificadas previstas na lei portuguesa.

Sempre que a duração da ausência por motivo de doença, acidente ou qualquer outra causa não imputável ao funcionário for superior a 30 (trinta) dias, o contrato de trabalho é suspenso conforme previsto na lei portuguesa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

De acordo com a lei portuguesa e sem prejuízo de outras consequências legalmente previstas, tais como a ação disciplinar, as faltas injustificadas determinam sempre uma perda de remuneração. Como alternativa à perda de remuneração e mediante pedido por escrito do tripulante, a falta injustificada pode determinar a perda de dias de férias na proporção de 1 (um) dia de férias por cada dia de falta injustificada. O período de férias nunca será inferior a 20 (vinte) dias, ou ao número proporcional de dias correspondente, se for o primeiro ano de contrato ou contrato a tempo parcial.

#### Cláusulas 82.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

Sempre que ocorrer uma situação de doença ou acidente que não se qualifique como acidente de trabalho, o tripulante de cabine deve entregar um certificado médico que confirme que o mesmo não está apto para o trabalho.

O certificado médico deverá justificar a ausência do tripulante de cabine desde o primeiro dia e ser apresentada no prazo de 5 dias contados do início da ausência, exceto quando ocorram circunstâncias excecionais.

Para evitar perturbações operacionais ou de escala, os tripulantes de cabine deverão sempre cumprir com os regulamentos internos da Easyjet relativos a ausências por doença.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Direitos parentais

Os tripulantes de cabine têm os direitos parentais previstos na lei portuguesa. O pagamento de períodos de licença relacionados com direitos parentais será aplicado conforme as disposições da lei portuguesa.

Para evitar ou minimizar perturbação operacional os tripulantes de cabine devem requerer os seus períodos de ausências relacionadas com direitos parentais com 30 dias de antecedência face à publicação da escala, exceto quando ocorrerem circunstâncias excecionais devidamente justificadas.

No que respeita a períodos de maternidade e paternidade os tripulantes de cabine devem informar a Easyjet logo que possível sobre o nascimento da criança e sobre os detalhes de como irão ser gozadas as respetivas licenças.

As informações sobre como requerer a licença parental estão disponíveis no portal da tripulação.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Maternidade e regresso ao trabalho

Durante o período de gravidez, a tripulante de cabine deixa de estar apta a voar. Por esta razão, logo que tenham conhecimento da sua gravidez, as tripulantes de cabine devem informar de imediato a Easyjet. Atendendo a que as tripulantes não podem voar durante o período de gravidez, o pagamento da retribuição fica automaticamente suspenso e a tripulante adquirirá o direito ao subsídio por «gravidez de risco» («subsídio por risco específico ou clínico») pago pela Segurança Social.

Durante o período de amamentação, a empresa não escalará a tripulante para quaisquer paragens noturnas fora da base.

Após regressar da licença de parentalidade, a(o) tripulante de cabine pode requerer licença sem vencimento ou trabalho a tempo parcial no sistema de mês repartido a 50 % ou 75 %. Este regime de trabalho a tempo parcial poderá ser atribuído por tempo limitado (até 12 (doze) meses, com a possibilidade de extensão por mais 12 (doze) meses), caso não exista disponibilidade para posições permanentes

e deverá ser requerida com uma antecedência mínima de 3 (três) meses relativamente à data de regresso de licença de parentalidade.

Após o regresso de licença de maternidade, a Easyjet poderá atribuir a pedido da tripulante de cabine funções em terra (por exemplo, para a prestação de assistência ao cliente no aeroporto) caso exista uma vaga disponível. Neste caso, a tripulante de cabine receberá a respetiva remuneração base acrescida um valor correspondente a cada dia de trabalho em terra.

As tripulantes podem gozar os dias de férias previamente acumulados antes de regressar ao trabalho, em blocos de 10 dias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Pagamento durante a gravidez

A Easyjet complementarará o pagamento da prestação do regime geral da Segurança Social nas seguintes modalidades:

a) Em caso de gravidez de risco específico, o complemento corresponderá a 35 % da remuneração ilíquida tributável mais 100 % da remuneração ilíquida não tributável;

b) Em caso de gravidez de risco clínico o complemento corresponderá a 100 % da remuneração ilíquida não tributável.

A fórmula de cálculo para a remuneração de referência será a mesma utilizada pela Segurança Social, à data de assinatura do presente acordo.

#### SECÇÃO 13

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

O pedido de denúncia de contrato de trabalho (se for o caso) deve ser apresentado por escrito. Uma vez concluído o período experimental, o tripulante de cabine poderá denunciar o contrato mediante aviso prévio, por escrito, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias face à data de denuncia, consoante a duração do contrato for até 2 (dois) anos ou superior 2 (dois) anos, respetivamente.

O incumprimento da obrigação de aviso prévio referida no parágrafo anterior habilita a Easyjet a receber uma indemnização igual à remuneração correspondente ao aviso que não foi dado, sem prejuízo de outras indemnizações por danos.

Após cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, o trabalhador deve devolver imediatamente à empresa qualquer bem e equipamento pertencente à mesma e/ou a outras companhias do grupo Easyjet, incluindo o cartão de identificação do trabalhador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Regras e regulamentos da empresa

Os tripulantes devem cumprir as regras e os regulamen-

tos da empresa bem como as regras e os regulamentos estabelecidos por lei e previstos no presente acordo de empresa.

A empresa tem o dever de comunicar as suas regras e regulamentos aos seus trabalhadores, afixando os mesmos nas salas da tripulação nas bases e/ou utilizando a intranet da empresa ou outros meios multimédia.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Procedimentos disciplinares

O processo disciplinar deve respeitar a estrutura legal estabelecida no Código do Trabalho português.

A empresa não deve acionar qualquer medida disciplinar contra o trabalhador antes de investigar os factos e permitir que o trabalhador apresente a sua defesa.

O tripulante pode ser acompanhado por um representante do sindicato nos termos da lei portuguesa.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Suspensão do exercício de funções no âmbito de um processo disciplinar

Em circunstâncias muito graves, pode não ser conveniente que o trabalhador se mantenha ao serviço até à conclusão da ação disciplinar. Neste caso, e como medida preventiva, o trabalhador será suspenso do exercício de funções, apesar de continuar a ser remunerado.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Versões e lei aplicável

O presente AE é celebrado nas versões portuguesa e inglesa, prevalecendo a versão em português em caso de dúvida ou discrepância. O presente AE está sujeito à lei portuguesa e, por conseguinte, qualquer litígio dele decorrente será submetido aos tribunais portugueses.

Lisboa, 22 de maio de 2019.

Pela Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal:

*Javier Gandara*, na qualidade de representante legal com procuração.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo*, na qualidade de presidente da direção.

*Ivo Alexandre Ramalho Fialho*, na qualidade de tesoureiro.

*Jorge Daniel Fernandes Jordão*, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 10 de julho de 2019, a fl. 100 do livro n.º 12, com o n.º 173/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## **Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical do Pessoal de Tráfego (ASPTC) - Deliberação da comissão paritária**

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do AE1, no ano 2018, foi alcançado um acordo global entre o conselho de administração da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e as associações sindicais, com o processo de assinatura dos diferentes acordos a ocorrer de forma diferenciada no tempo, com publicação e entrada em vigor nas seguintes datas:

– Os acordos de empresa celebrados com o SITRA e SNM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, com entrada em vigor a 28 de julho de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com o SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018, com entrada em vigor a 21 de agosto de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com a ASPTC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, com entrada em vigor a 28 de setembro de 2018.

2- A cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), destes acordos de empresa - AE1 2018, determina que os trabalhadores, associados das associações sindicais outorgantes, têm direito a 25 dias úteis de férias por ano.

3- O número 7 da referida cláusula, prevê ainda a possibilidade de a duração das férias ser aumentada em função da assiduidade, a saber:

«A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.»

4- O acordo de empresa - AE1/Carris/2018 celebrado com a ASPTC, entrou em vigor no 2.º semestre do ano 2018, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo que nos termos da lei, apenas dispõem para o futuro;

5- Aos trabalhadores sindicalizados em associações sindicais não outorgantes dos acordos de empresa celebrados em 2018, é-lhes aplicado o disposto no AE1 de 2009.

6- Existem dois regimes diferentes de férias, previstos na cláusula 30.<sup>a</sup> do AE1 de 2009 e na cláusula 29.<sup>a</sup> do AE1/Carris/2018 celebrado com a ASPTC.

7- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro. O direito a essas férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

8- O acordo de empresa - AE1/Carris/2018 celebrado com a ASPTC, não prevê norma transitória, para a aplicação do número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), em 2019, pelo que se entende que ambos os regimes de férias se devem equivaler, no seguimento da aplicação do princípio da igualdade.

Face ao exposto, as partes deliberam que a interpretação do previsto no número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup>, em específico para o ano 2019 e a título excecional, aplicar-se-á, aos trabalhadores associados da ASPTC, a partir da entrada em vigor dos primeiros acordos de empresa, celebrados em 2018, isto é, de 28 de julho de 2018 a 31 de dezembro de 2018, unicamente para as férias referentes a 2018.

Lisboa, 6 de março de 2019.

Os representantes da parte empregadora:

*Manuel Vicente.*

*Ana Maria Lopes.*

*Martins Marques.*

Os representantes da parte sindical:

*Fernando Freire Gomes.*

*João Florêncio Madruga Pisco.*

*Vitor José Rosa dos Santos.*

Depositado em 11 de julho de 2019, a fl. 101 do livro n.º 12, com o n.º 177/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Deliberação da comissão paritária**

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do AE1, no ano 2018, foi alcançado um acordo global entre o conselho de administração da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e as associações sindicais, com o processo de assinatura dos diferentes acordos a ocorrer de forma diferenciada no tempo, com publicação e entrada em vigor nas seguintes datas:

– Os acordos de empresa celebrados com o SITRA e SNM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, com entrada em vigor a 28 de julho de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com o SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018, com entrada em vigor a 21 de agosto de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com a ASPTC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de

setembro de 2018, com entrada em vigor a 28 de setembro de 2018.

2- A cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), destes acordos de empresa - AEI 2018, determina que os trabalhadores, associados das associações sindicais outorgantes, têm direito a 25 dias úteis de férias por ano.

3- O número 7 da referida cláusula, prevê ainda a possibilidade de a duração das férias ser aumentada em função da assiduidade, a saber:

«A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.»

4- O acordo de empresa - AEI/Carris/2018 celebrado com o SITRA, entrou em vigor no 2.º semestre do ano 2018, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo que nos termos da lei, apenas dispõem para o futuro.

5- Aos trabalhadores sindicalizados em associações sindicais não outorgantes dos acordos de empresa celebrados em 2018, é-lhes aplicado o disposto no AEI de 2009.

6- Existem dois regimes diferentes de férias, previstos na cláusula 30.<sup>a</sup> do AEI de 2009 e na cláusula 29.<sup>a</sup> do AEI/Carris/2018 celebrado com o SITRA.

7- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro. O direito a essas férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

8- O acordo de empresa - AEI/Carris/2018 celebrado com o SITRA, não prevê norma transitória, para a aplicação do número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), em 2019, pelo que se entende que ambos os regimes de férias se devem equivaler, no seguimento da aplicação do princípio da igualdade.

Face ao exposto, as partes deliberam que a interpretação do previsto no número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup>, em específico para o ano 2019 e a título excecional, aplicar-se-á, aos trabalhadores associados do SITRA, a partir da entrada em vigor dos primeiros acordos de empresa, celebrados em 2018, isto é, de 28 de julho de 2018 a 31 de dezembro de 2018, unicamente para as férias referentes a 2018.

Lisboa, 6 de março de 2019.

Os representantes da parte empregadora:

*Manuel Vicente.*

*Ana Maria Lopes.*

*Martins Marques.*

Os representantes da parte sindical:

*Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras.*

*José Luís Simões Marques Nunes.*

*Samuel Afonso Fernandes Costa.*

Depositado em 11 de julho de 2019, a fl 101 do livro n.º 12, com o n.º 178/2019, , nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Deliberação da comissão paritária**

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do AEI, no ano 2018, foi alcançado um acordo global entre o conselho de administração da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e as associações sindicais, com o processo de assinatura dos diferentes acordos a ocorrer de forma diferenciada no tempo, com publicação e entrada em vigor nas seguintes datas:

– Os acordos de empresa celebrados com o SITRA e SNM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, com entrada em vigor a 28 de julho de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com o SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018, com entrada em vigor a 21 de agosto de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com a ASPTC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, com entrada em vigor a 28 de setembro de 2018.

2- A cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), destes acordos de empresa - AEI 2018, determina que os trabalhadores, associados das associações sindicais outorgantes, têm direito a 25 dias úteis de férias por ano.

3- O número 7 da referida cláusula, prevê ainda a possibilidade de a duração das férias ser aumentada em função da assiduidade, a saber:

«A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.»

4- O acordo de empresa - AEI/Carris/2018 celebrado com o SITESE, entrou em vigor no 2.º semestre do ano 2018,

após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo que nos termos da lei, apenas dispõem para o futuro;

5- Aos trabalhadores sindicalizados em associações sindicais não outorgantes dos acordos de empresa celebrados em 2018, é-lhes aplicado o disposto no AE1 de 2009;

6- Existem dois regimes diferentes de férias, previstos na cláusula 30.<sup>a</sup> do AE1 de 2009 e na cláusula 29.<sup>a</sup> do AE1/Carris/2018 celebrado com o SITESE.

7- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro. O direito a essas férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

8- O acordo de empresa - AE1/Carris/2018 celebrado com o SITESE, não prevê norma transitória, para a aplicação do número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), em 2019, pelo que se entende que ambos os regimes de férias se devem equivaler, no seguimento da aplicação do princípio da igualdade.

Face ao exposto, as partes deliberam que a interpretação do previsto no número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup>, em específico para o ano 2019 e a título excecional, aplicar-se-á, aos trabalhadores associados do SITESE, a partir da entrada em vigor dos primeiros acordos de empresa, celebrados em 2018, isto é, de 28 de julho de 2018 a 31 de dezembro de 2018, unicamente para as férias referentes a 2018.

Lisboa, 6 de março de 2019.

Os representantes da parte empregadora:

*Manuel Vicente.*  
*Ana Maria Lopes.*  
*Martins Marques.*

Os representantes da parte sindical:

*Carlos Pessoa.*  
*Pedro Lopes.*

Depositado em 11 de julho de 2019, a fl. 101 do livro n.º 12 com o n.º 175/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Deliberação da comissão paritária**

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do AE1, no ano 2018, foi alcançado um acordo global entre o conselho de administração da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e as associações sindicais, com o processo de assinatura dos diferentes acordos a ocorrer de forma diferenciada no tempo, com publicação e entrada em vigor nas seguintes datas:

– Os acordos de empresa celebrados com o SITRA e SNM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27,

de 22 de julho de 2018, com entrada em vigor a 28 de julho de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com o SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018, com entrada em vigor a 21 de agosto de 2018;

– O acordo de empresa celebrado com a ASPTC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, com entrada em vigor a 28 de setembro de 2018.

2- A cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), destes acordos de empresa - AE1 2018, determina que os trabalhadores, associados das associações sindicais outorgantes, têm direito a 25 dias úteis de férias por ano.

3- O número 7 da referida cláusula, prevê ainda a possibilidade de a duração das férias ser aumentada em função da assiduidade, a saber:

«A duração do período de férias prevista no número 1 é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias com zero faltas totais ou parciais ao serviço;

b) Quatro dias de férias, com um dia de falta ou até duas faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

c) Três dias de férias, com dois dias de falta ou até quatro faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário;

d) Um dia de férias, com três dias de falta ou até seis faltas parciais a meios períodos normais de trabalho diário.»

4- O acordo de empresa - AE1/Carris/2018 celebrado com o SNM, entrou em vigor no 2.º semestre do ano 2018, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo que nos termos da lei, apenas dispõem para o futuro.

5- Aos trabalhadores sindicalizados em associações sindicais não outorgantes dos acordos de empresa celebrados em 2018, é-lhes aplicado o disposto no AE1 de 2009.

6- Existem dois regimes diferentes de férias, previstos na cláusula 30.<sup>a</sup> do AE1 de 2009 e na cláusula 29.<sup>a</sup> do AE1/Carris/2018 celebrado com o SNM.

7- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro. O direito a essas férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

8- O acordo de empresa - AE1/Carris/2018 celebrado com o SNM, não prevê norma transitória, para a aplicação do número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias), em 2019, pelo que se entende que ambos os regimes de férias se devem equivaler, no seguimento da aplicação do princípio da igualdade.

Face ao exposto, as partes deliberam que a interpretação do previsto no número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup>, em específico para o ano 2019 e a título excecional, aplicar-se-á, aos trabalhadores associados do SNM, a partir da entrada em vigor dos primeiros acordos de empresa, celebrados em 2018, isto é, de 28 de julho de 2018 a 31 de dezembro de 2018, unicamente para as férias referentes a 2018.

Lisboa, 6 de março de 2019.

Os representantes da parte empregadora:

*Manuel Vicente.*  
*Ana Maria Lopes.*  
*Martins Marques.*

Os representantes da parte sindical:

*Manuel Jorge Mendes de Oliveira.*

*Edgar Carvalho Rocha.*

*José Carlos Esteves Chiti Cunha.*

Depositado em 11 de julho de 2019, a fl. 101 do livro n.º 12 com o n.º 176/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

## **Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem que passa a denominar-se Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 14 de junho de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2007.

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

O Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF é a associação sindical constituída pelos profissionais de enfermagem referidos no artigo 2.º

##### **Artigo 2.º**

Podem ser sócios do sindicato:

- 1- Os detentores do título de enfermeiro;
- 2- Os detentores do título de enfermeiro especialista.

##### **Artigo 3.º**

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na rua Filipe Terzi, lote 5, 61 a 63, 3030-014 Coimbra.

##### **Artigo 4.º**

1- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direcção, outras formas de representação noutras localidades.

##### **Artigo 5.º**

1- As delegações e outras formas de representação referidas no artigo anterior reger-se-ão por regulamento próprio sancionado pela direcção do sindicato.

2- O regulamento referido no número anterior não pode violar os princípios dimensionados nos presentes estatutos.

### **CAPÍTULO II**

#### **SECÇÃO I**

##### **Dos princípios fundamentais**

##### **Artigo 6.º**

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua actividade sindical:

1- O sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O sindicato agrupa de acordo com os princípios da liberdade sindical, todos os enfermeiros interessados na luta pela emancipação da classe, e garante a sua filiação sem dis-

tinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

3- O sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao Governo, patronato, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

4- A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relacione com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos.

5- A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam à criação ou constituição de quaisquer organismos dentro do sindicato que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos enfermeiros.

#### **SECÇÃO II**

##### **De filiação e desfiliação em organismos nacionais e internacionais**

##### **Artigo 7.º**

O sindicato pode filiar-se em federações, uniões, centrais nacionais e organismos internacionais nos termos e observância dos princípios seguintes:

1- Federação Nacional de Sindicatos de Enfermeiros, deve ser decidida, em reunião da direcção, respeitado maioria dos membros presentes.

2- União Distrital de Sindicatos desde que em assembleia distrital de sócios, convocada expressamente para o efeito, a proposta de adesão recolha mais de 50 % de votos sim do total de sócios efectiva do distrito, no pleno gozo de todos os direitos sindicais que se pronunciarão através de voto secreto.

3- Centrais sindicais nacionais desde que em assembleia-geral de sócios convocada expressamente para o efeito, a proposta de adesão recolha mais de 50 % de votos sim do total de sócios efectivos do sindicato no pleno gozo de todos os direitos sindicais que se pronunciarão através de voto secreto.

4- Em organismos internacionais desde que em assembleia-geral de sócios convocada expressamente para o efeito, a proposta de adesão recolha mais de 50 % de votos sim do total de sócios efectivos do sindicato no pleno gozo de todos os direitos sindicais que se pronunciarão através do voto.

##### **Artigo 8.º**

1- As assembleias-gerais de sócios convocadas para deliberar sobre o previsto nos números 2, 3 e 4 do artigo anterior, terão de ser anunciadas com um mínimo de 30 dias de antecedência da data marcada para a sua realização.

2- Como princípio de democraticidade, após a convocação da assembleia-geral de sócios a que se refere o número anterior deste artigo, ficarão suspensas regularizações de sócios com quotização ou outras em atraso.

#### Artigo 9.º

A desfiliação de qualquer das organizações previstas nos números 1, 2, 3 e 4 do artigo 8.º destes estatutos respeitará os mesmos princípios, condições e percentagens previstos para a filiação.

#### Fins de competências

#### Artigo 10.º

O sindicato tem, por fim, em especial:

- a) Defender e promover por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- b) Colaborar e promover por si ou em colaboração com as restantes organizações sindicais, a autonomia da enfermagem, a todos os níveis.
- c) Desenvolver a consciência sindical dos enfermeiros e alicerçar a solidariedade entre todos;
- d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar solução para elas;
- e) Promover e organizar ações de formação profissional e sindical conducentes à satisfação das justas reivindicações da classe, visando a satisfação colectiva.

#### Artigo 11.º

Ao sindicato, através do seu executivo, para além de outras funções, compete, nomeadamente:

- a) Elaborar e negociar convenções colectivas e outra legislação da área do trabalho;
- b) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações ou organismos sindicais;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho, cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos e interesses dos enfermeiros;
- d) Participar na negociação de toda a legislação que directa ou indirectamente se relacione com a profissão;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais públicas ou privadas e em todos os casos de despedimentos;
- f) Prestar assistência sindical e jurídica aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho, no exercício da profissão;
- g) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, associações e instituições de carácter social;
- h) Participar em todas as acções que para tal venha a ser chamado por lei ou deliberação dos associados que enquadrados no regime democrático e nos presentes estatutos;
- i) Prestar assistência sindical e jurídica nos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Artigo 12.º

Para a prossecução dos seus fins o sindicato deve:

- a) Fomentar a análise e discussão colectiva dos assuntos de interesse geral dos enfermeiros e em especial dos seus associados;
- b) Intensificar a sua propaganda visando o reforço da organização colectiva dos enfermeiros e a sua influência no

movimento sindical;

- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical dentro dos princípios da liberdade e da democracia, apoiada em forte rede de delegados sindicais, de forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os associados;
- d) Assegurar aos associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses individuais e colectivos;
- e) Criar estruturas com vista à formação profissional dos associados;
- f) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, social e cultural dos associados;
- g) Assegurar uma boa gestão.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sócios

#### Artigo 13.º

Tem direito a filiar-se no sindicato todos os profissionais de enfermagem que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 14.º

- 1- O pedido de filiação deverá ser dirigido á direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo sindicato.
- 2- Os candidatos a sócios terão de apresentar o comprovativo do título de enfermeiro.
- 3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apreciará na sua primeira reunião.
- 4- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

#### Artigo 15.º

- 1- São direitos dos sócios:
  - a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou qualquer órgão do sindicato nas condições previstas e fixadas nos presentes estatutos;
  - b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e nas reuniões para as quais forem convocados;
  - c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por qualquer instituição, cooperativa ou outros dele dependentes, ou organizações em que o sindicato esteja filiado nos termos dos presentes estatutos;
  - d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os profissionais de enfermagem definidos pelos presentes estatutos ou dos interesses específicos de cada grupo;
  - e) Examinar as receitas e despesas do sindicato que para o efeito estarão presentes na respectiva sede nos 15 dias anteriores à assembleia-geral de sócios convocada para apreciação do relatório, contas e planos;
  - f) Consultar o caderno de recenseamento dos sócios do sindicato e solicitar correcção de irregularidades encontra-

das;

- g) Beneficiar de fundo de greve, caso exista;
- h) Requerer a convocação de assembleias-gerais extraordinárias nos termos e âmbito dos presentes estatutos;
- i) Reclamar perante o executivo do sindicato dos actos considerados lesivos dos interesses globais ou individuais dos profissionais de enfermagem ou que constituam violação dos presentes estatutos;
- j) Informar-se de toda a actividade do sindicato.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:

a) Como sindicato independente, o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem - SIPENF está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orientadores da actividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direcção.

#### Artigo 16.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado;
- c) Acatar as decisões das assembleias-gerais ordinárias e extraordinárias;
- d) Acatar as decisões dos corpos gerentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- e) Desempenhar as funções para que for eleito, nomeado ou convidado, salvo por motivos devidamente justificados;
- f) Participar por escrito à direcção, no prazo máximo de 15 dias a mudança de residência, ou de entidade patronal, reforma, incapacidade por doença prolongada, desemprego ou impedimento por serviço militar, obtenção de especialidade ou alterações de carácter profissional a fim de serem averbados, quando for caso disso, na respectiva carteira profissional;
- g) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- h) Fortalecer nos locais de trabalho a acção e organização sindical;
- i) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos enfermeiros.

#### Artigo 17.º

1- A quotização a pagar pelo sócio é de 1 % do vencimento base mensal.

2- Poderá a direcção decidir pela cobrança de quantitativo inferior, situado entre 0,5 e 1 %.

3- A redução de quantitativo de quotização não pode prejudicar os fundos existentes, bem como a sua progressão.

4- A redução de quotização não pode fazer parte de programas de candidaturas para os corpos gerentes do sindicato.

#### Artigo 18.º

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento de serviço militar obrigatório, desempregados ou reformados que não exerçam outras actividades.

#### Artigo 19.º

Perdem a qualidade de sócios os inscritos que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a profissão;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de 6 meses e depois de avisados para as liquidar o não façam, no prazo de 30 dias após a recepção de carta registada (exceto artigo 18.º);
- c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção sem prejuízo de o sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos 3 meses seguintes ao da comunicação;
- d) Hajam sido punidos com pena de expulsão;
- e) Violem frontalmente os presentes estatutos;
- f) Não cumpram os deveres definidos no artigo 16.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 20.º

Os ex-sócios podem ser readmitidos nos termos seguintes:

1- Requerendo a readmissão em impresso próprio fornecido pelo sindicato e dirigido ao presidente da direcção.

2- Requerendo em impresso próprio fornecido pelo sindicato e dirigido ao presidente da direcção o pagamento da quotização decorrente entre a data da eliminação e a readmissão.

3- A readmissão dos ex-sócios que tenham sofrido pena de expulsão é da competência da assembleia-geral de sócios, tendo de ser votada favoravelmente por dois terços dos sócios presentes.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 21.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, suspensão ou expulsão.

#### Artigo 22.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram o artigo 16.º deste estatuto.

#### Artigo 23.º

Incorrem nas penas de suspensão ou de expulsão, consoante a gravidade de infração, os sócios que:

- a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia-geral de sócios;
- c) Violam frontalmente os presentes estatutos;
- d) Não acatem as decisões dos corpos gerentes deliberadas democraticamente e enquadradas no âmbito das funções que lhe são cometidas pelos presentes estatutos;
- e) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos dos associados ou sindicato.

#### Artigo 24.º

Nenhuma sanção será aplicada caso não seja respeitado o direito de defesa do sócio infrator.

#### Artigo 25.º

1- O direito de defesa será assegurado pela entrega de nota de culpa.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará recibo no original. Sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3- O acusado querendo, apresentará a sua defesa, também por escrito no prazo de 20 dias contados a partir da data de entrega da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repute necessárias a descoberta da verdade e apresentar 3 testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados a partir do último dia para apresentação da defesa, podendo esse prazo ser promulgado até ao limite de mais 30 dias, se a comissão instrutora do processo o achar necessário.

#### Artigo 26.º

1- A organização e instrução do processo são da competência da mesa da assembleia-geral que o apresentará à direcção sob forma de relatório no qual conste o seu parecer.

2- Pode a mesa da assembleia-geral delegar a organização e instrução do processo numa comissão formada por 3 sócios no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

3- A escolha dos sócios previstos no número anterior é da competência da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 27.º

1- O poder disciplinar é exercido pela direcção.

2- A pena aplicada será comunicada ao sócio por carta registada com aviso de recepção nos 8 dias subsequentes à decisão da direcção.

3- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia-geral de sócios que, decidirá em última instância.

4- O recurso interposto para a assembleia-geral de sócios será entregue ao presidente da mesa da assembleia-geral de

sócios nos 8 dias seguintes à comunicação da direcção. O recurso será acompanhado de cópia da comunicação da direcção.

5- O recurso será apreciado na primeira assembleia-geral de sócios ordinária ou extraordinária que tiver lugar depois da sua interposição, exceto se se tratar de assembleia eleitoral ou outra de consulta geral a realizar por voto secreto, directo e por correspondência.

### CAPÍTULO VI

#### Da assembleia-geral

##### Artigo 28.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo de todos os direitos sindicais, sendo órgão deliberativo e nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.

2- As assembleias-gerais de sócios ordinárias e extraordinárias não poderão encerrar depois das 24 horas. Não estando esgotada a ordem de trabalhos, os mesmos continuarão em nova assembleia-geral 8 dias depois, respeitando o mesmo horário da anterior.

3- Os resultados finais oficiais das decisões e votações das assembleias-gerais de sócios ordinárias e extraordinárias são os resultantes do apuramento final da votação de todas as mesas da assembleia-geral de sócios.

##### Artigo 29.º

Compete em especial à assembleia-geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades e contas da direcção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de actividades e gestão anual proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre alteração de estatutos nos termos por estes definidos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia-geral de sócios a decidir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes nos termos definidos pelos presentes estatutos;
- i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Exercer o poder disciplinar conforme o disposto nos presentes estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato;
- l) Deliberar sobre todas as matérias que a lei ou os presentes estatutos lhe dão competência;
- m) Nomear e destituir comissão eleitoral quando exista vacatura dos corpos gerentes e haja lugar a eleições intercalares.



#### Artigo 30.º

A assembleia-geral de sócios reunirá em sessão ordinária nos últimos 60 dias de cada ano civil para apreciar e deliberar sobre o plano de gestão apresentado pela direcção para o ano seguinte.

#### Artigo 31.º

A assembleia-geral de sócios reunirá em sessão ordinária nos primeiros 90 dias de cada ano civil para apreciar e aprovar o relatório de actividades e contas apresentadas pela direcção e referentes ao ano anterior.

#### Artigo 32.º

A assembleia-geral de sócios reunirá em sessão ordinária de 4 em 4 anos para eleger os corpos gerentes do sindicato e delegados de âmbito distrital.

#### Artigo 33.º

A assembleia-geral de sócios reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia-geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimentos de 10 % dos sócios efectivos do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 34.º

1- A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2- Os pedidos de convocação da assembleia-geral de sócios deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3- As assembleias gerais de sócios deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se o dia, hora, local, e objectivos e devendo a convocatória ser publicada 2 dias seguidos em um dos jornais mais lidos na zona de jurisdição do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias.

4- No caso previsto nas alíneas b) e c) do artigo 33.º dos presentes estatutos, as assembleias gerais de sócios devem ser convocadas nos 60 dias seguintes à recepção do pedido.

5- As assembleias-gerais extraordinárias requeridas pelos sócios ao abrigo da alínea c) do artigo 33.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 90 % dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada, na hora marcada para o seu início, pela ordem que constam no requerimento.

6- Se a assembleia-geral extraordinária não se efectuar por não estarem presentes no momento da chamada, pelo menos, 90 % dos requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia-geral extraordinária antes de decorridos 6 meses sobre a data da não realizada.

#### Artigo 35.º

1- Salvo disposições expressas em contrário, as deliberações da assembleia-geral de sócios são tomadas por maioria simples de votos.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, e

caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova assembleia-geral.

#### Artigo 36.º

A assembleia-geral de sócios convocada para eleição de corpos gerentes, verticalização, alterações estatutárias, filiação em centrais sindicais ou organismos internacionais respeitará o princípio obrigatório de votação por voto secreto, directo ou por correspondência.

#### Artigo 37.º

Da assembleia-geral de sócios para destituição dos corpos gerentes:

1- A assembleia-geral de sócios que tenha por ordem de trabalhos analisar a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá que ser convocada com o mínimo de 30 dias de antecedência.

2- O número de votos que determina a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes, tem de ser superior em, pelo menos, mais de 1, ao número de votos que elegeu esse órgão ou órgãos.

3- A votação será obrigatoriamente secreta. Em caso de empate, a votação será repetida decorridos 8 dias sobre a data da anterior.

#### Artigo 38.º

1- A assembleia-geral de sócios que destituir todos ou alguns dos corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

2- Se apenas forem destituídos algum ou alguns elementos dos corpos gerentes a substituição só se dará a pedido expresso dos elementos restantes do respectivo corpo.

3- No caso de ser destituída a maioria dos elementos de qualquer dos órgãos este considerar-se-á destituído no seu conjunto e proceder-se-á ao previsto no número 1 deste artigo.

#### Artigo 39.º

1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos dos corpos gerentes, direcção ou mesa da assembleia geral, terão de realizar-se eleições intercalares para a sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até 4 meses para as próximas eleições.

2- As eleições intercalares referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia-geral de sócios que deliberou a destituição.

## CAPÍTULO VII

### Dos corpos gerentes

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 40.º

Os corpos gerentes do sindicato são:

- a) Mesa da assembleia-geral de sócios;
- b) Direcção, também definida por executivo;
- c) Conselho fiscal.

#### Artigo 41.º

1- Os membros dos corpos gerentes do sindicato terão de ser sócios no pleno gozo de todos os seus direitos sindicais, maiores de 18 anos, e se encontrem nas condições de ilegitimidade definidas pelos presentes estatutos.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato são eleitos pela assembleia-geral de sócios do sindicato, maiores de 18 anos, e no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

#### Artigo 42.º

1- Os membros dos corpos gerentes do sindicato que por motivos de desempenho das suas funções sindicais percam toda ou parte de remuneração de trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato, das importâncias correspondentes.

2- Os membros dos corpos gerentes serão indemnizados de prejuízos materiais ou outros sofridos em actividade sindical.

3- É obrigatório o seguro dos dirigentes sindicais quando ao serviço do mesmo, na sede ou deslocados.

4- As condições dos números 1, 2 e 3 deste artigo também se aplicam aos sócios, delegados sindicais ou outros, credenciados pela direcção para representarem o sindicato.

#### Artigo 43.º

1- As despesas de estadia, alimentação, transporte e outras, feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções, serão suportadas pelo sindicato.

2- Beneficiam das condições referidas no número 1 deste artigo, para além dos dirigentes sindicais, os sócios, delegados sindicais ou outros, credenciados pela direcção para representar o sindicato.

#### Artigo 44.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

#### Artigo 45.º

A duração de cada mandato é de 4 anos.

## SECÇÃO II

### Da mesa da assembleia-geral de sócios

#### Artigo 46.º

1- A mesa da assembleia-geral de sócios é constituída por 1 presidente, 2 secretários efectivos e tantos suplentes quantos os distritos ou regiões de jurisdição do sindicato, eleitos de 4 em 4 anos de entre os sócios do sindicato maiores de 18 anos e que se encontrem nas condições de elegibilidade previstas nos presentes estatutos.

2- O presidente da mesa da assembleia-geral de sócios será o nome colocado em primeiro lugar para esse órgão, no processo de candidatura entregue à mesa da assembleia-geral de sócios, seguindo-se-lhe os secretários efectivos e depois os

suplentes.

3- O presidente da mesa da assembleia-geral de sócios será o nome colocado em primeiro lugar para esse órgão na lista de voto, seguindo-se-lhe os secretários efectivos e depois os suplentes.

#### Artigo 47.º

1- Para melhor prossecução dos fins sindicais pode o presidente da mesa da assembleia-geral de sócios delegar funções.

2- A delegação será feita por escrito e explicitará o âmbito e competência delegada.

3- Pode o presidente da mesa da assembleia-geral de sócios chamar à efectividade os secretários suplentes sempre que a actividade sindical a desenvolver o justifique.

#### Artigo 48.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia-geral de sócios:

- a) Convocar a assembleia-geral de sócios nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes do sindicato no prazo máximo de 10 dias após as eleições;
- c) Comunicar à assembleia-geral de sócios qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;
- e) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros das actas;
- f) Assinar as atas das secções e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- g) Assistir às reuniões da direcção, participando com a sua opinião, embora sem direito a voto.

#### Artigo 49.º

##### Compete aos secretários em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia-geral;
- c) Redigir as actas, lançando-as no respectivo livro e assinando-as;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia-geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia-geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção, participando com a sua opinião embora sem direito a voto.

## SECÇÃO III

### Da direcção

#### Artigo 50.º

1- A direcção é composta por 15 elementos efectivos, e 15 suplentes, eleitos de 4 em 4 anos pela assembleia geral, de

entre os sócios do sindicato que se encontrem nas condições de elegibilidade previstas nos presentes estatutos.

2- Os elementos suplentes serão chamados à efetividade por destituição, ausência forçada, demissão ou abandono de elementos efectivos, ou ainda quando as necessidades de programas de trabalho a desenvolver o justifiquem.

3- A direcção terá 1 presidente, 1 vice-presidente, 1 secretário, 1 tesoureiro sendo os restantes vogais.

4- Da direcção será o nome, colocado em primeiro lugar para este órgão no processo de candidatura entregue à mesa da assembleia-geral.

5- O presidente da direcção será o nome colocado em primeiro lugar para este órgão, na lista de voto, a submeter a sufrágio. O vice-presidente será o nome colocado em segundo lugar; o secretário o nome colocado em terceiro lugar; o tesoureiro o nome colocado em quarto lugar seguindo-se-lhe os vogais efectivos e depois os elementos suplentes.

#### Artigo 51.º

Compete à direcção em especial:

a) Dirigir e coordenar a acção do sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respectivo pessoal;

d) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;

e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

f) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

h) Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;

j) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído, pelos estatutos, às convocadas pela mesa da assembleia-geral;

m) Elaborar os estatutos e regulamentos de funcionamento, competência e âmbito das delegações, e outras formas de representação;

n) Desempenhar outras funções previstas na lei ou de interesse dos associados;

o) Exercer o poder disciplinar de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e previstos na lei.

#### Artigo 52.º

1- A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês.

2- A coordenação da direcção é da competência do presidente sendo substituído na sua ausência pelo vice-presidente.

3- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria

simples de votos dos directores presentes, sendo necessários para assegurar a validade das mesmas a presença, de pelo menos, 50 % mais um dos directores que constituam este órgão. Em caso de empate o presidente terá voto de qualidade e na sua ausência terá voto de qualidade o vice-presidente.

#### Artigo 53.º

1- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2- Estão isentos de responsabilidades:

a) Os membros da direcção que não estiverem presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que a sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição á deliberação tomada;

b) Os membros da direcção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em acta.

#### Artigo 54.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros da direcção, sendo um destes o presidente e na sua ausência o vice-presidente.

2- A direcção poderá constituir mandatários através de credencial, devendo esta fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

3- Os mandatados pela direcção referidos no número anterior deste artigo, sócios ou outros, ficam abrangidos pelo que se encontra definido para os corpos gerentes nestes estatutos.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 55.º

O conselho fiscal compõe-se de 3 membros.

#### Artigo 56.º

O presidente do conselho fiscal será o nome, colocado em primeiro lugar para este órgão no processo de candidatura entregue à mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 57.º

O presidente do conselho fiscal será o nome colocado em primeiro lugar para este órgão, na lista de voto, a submeter a sufrágio.

#### Artigo 58.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção bem como sobre o orçamento;

c) Elaborar actas das suas reuniões;

d) Assistir ás reuniões de direcção sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;

e) Apresentar à direcção as suas sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato.

## CAPÍTULO VIII

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 59.º

Compete à direcção desenvolver, o processo de eleição de delegados sindicais.

#### Artigo 60.º

Os delegados sindicais são enfermeiros eleitos, sócios do sindicato, que actuam como elementos de ligação entre os enfermeiros e a direcção do sindicato e vice-versa.

#### Artigo 61.º

1- O número de delegados sindicais deve respeitar a percentagem seguinte:

- a) Empresas, unidades de produção ou instituições até 50 enfermeiros sindicalizados, 1 delegado;
- b) Empresas, unidades de produção ou instituições com 50 a 99 enfermeiros sindicalizados, 2 delegados;
- c) Empresas, unidades de produção ou instituições com 100 a 199 enfermeiros sindicalizados, 3 delegados;
- d) Empresas, unidades de produção ou instituições com 200 a 499 enfermeiros sindicalizados, 6 delegados;
- e) Empresas, unidades de produção ou instituições com mais de 500 enfermeiros sindicalizados, 1 delegado por cada 50 sindicalizados.

2- A densidade prevista nas alíneas a), b), c), d) e e) do número 1 deste artigo pode ser alterado sempre que a direcção do sindicato, ouvidos os sócios, o entenda justificável ou a lei o exija.

#### Artigo 62.º

##### Eleição de delegados sindicais de âmbito não distrital

1- A eleição de delegados sindicais de âmbito não distrital, é da competência dos associados de cada local de trabalho no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

2- Os delegados eleitos serão confirmados pela direcção do sindicato.

3- A eleição é feita por voto secreto e directo.

4- A assembleia eleitoral será regional quando se destina a eleger delegados que darão cobertura a mais que um local de trabalho.

5- Pode ser eleito delegado sindical de âmbito não distrital o sócio maior de 18 anos que tenha, pelo menos, 12 meses esteja sindicalizado e se encontre no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

#### Artigo 63.º

A duração do mandato como delegado sindical é de 18 meses.

#### Artigo 64.º

##### Delegados sindicais de âmbito distrital

1- Todos os distritos da área de jurisdição do sindicato terão um delegado sindical de âmbito distrital.

2- O delegado de âmbito distrital é eleito por todos os só-

cios do distrito no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

3- A candidatura do delegado distrital é apresentada em simultâneo com a candidatura para os corpos gerentes do sindicato.

4- A votação é secreta, directa, ou por correspondência.

5- A eleição do delegado distrital faz-se em lista própria.

6- O mandato deste delegado tem duração de 4 anos, sendo a sua eleição simultânea com a dos corpos gerentes do sindicato.

7- Em caso de exoneração ou destituição, haverá eleição intercalar.

8- A eleição intercalar tem lugar no prazo máximo de 60 dias após a exoneração ou destituição.

9- Cada candidatura só pode apresentar em cada distrito de jurisdição do sindicato 1 candidato efectivo e 1 suplente.

10- Nas eleições intercalares, todas as candidaturas concorrentes ao último acto eleitoral para os corpos gerentes e consideradas ilegíveis, podem apresentar candidato à vacatura de delegado de coordenação distrital.

11- O processo de eleição intercalar para preenchimento da vacatura do delegado de coordenação distrital é da responsabilidade da mesa da assembleia-geral de sócios que respeitará os princípios definidos para eleições pelos presentes estatutos.

12- A campanha eleitoral terá a duração de 5 dias e terminará 48 horas antes da data e hora marcada para início da votação.

13- Não podem concorrer as candidaturas cujo candidato distrital tenha sido considerado inelegível.

#### Artigo 65.º

1- Os delegados de âmbito distrital terminam o seu mandato na mesma data em que o terminam os corpos gerentes do sindicato.

2- Os delegados de âmbito distrital iniciam a sua actividade em simultâneo com os novos corpos gerentes.

#### Artigo 66.º

Em caso de exoneração ou destituição da direcção do sindicato, os delegados de âmbito distrital são também exonutados ou destituídos automaticamente.

#### Artigo 67.º

O delegado de âmbito distrital faz obrigatoriamente parte do executivo da delegação distrital.

#### Artigo 68.º

Só poderá ser delegado sindical de âmbito distrital o enfermeiro, sócio do sindicato que reúna cada uma e cumulativamente as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo de todos os direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Não esteja nas condições de inelegibilidade previstas nestes estatutos para os corpos gerentes do sindicato.
- d) A deteção de inelegibilidade implica imediata destituição e substituição por eleição nos termos previstos nos presentes estatutos.

#### Artigo 69.º

Os delegados sindicais de âmbito não distrital serão destituídos pela direcção do sindicato desde que:

- a) A sua actividade sindical não seja de total independência relativamente ao governo, patronato, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical;
- b) Não aceitem dinamizar e levar à prática as decisões da assembleia-geral;
- c) Colaborem na implantação de organização ou regimes repressivos;
- d) Não denunciem atitudes abusivas de repressão ou outras, cometidas em relação a colegas seus;
- e) Sofram qualquer sanção sindical;
- f) Tenham pedido demissão de sócio do sindicato;
- g) Por iniciativa do próprio;
- h) Violar os presentes estatutos;
- i) Se prove que não colaboraram com a direcção no desenvolvimento de programas de trabalho ou outros de interesse geral para a classe.
- j) Da decisão da direcção pode o delegado sindical recorrer para a assembleia-geral de sócios. Até a assembleia-geral de sócios julgar o recurso o delegado mantém-se suspenso de toda a actividade sindical.

#### Artigo 70.º

Os delegados sindicais podem ser destituídos pelas bases desde que:

- 1- Se prove violação prevista no artigo anterior destes estatutos.
- 2- Violou as condições de ilegitimidade previstas nestes estatutos.

#### Artigo 71.º

A destituição ou exoneração dos delegados sindicais por iniciativa das bases que o elegeram terá de respeitar os princípios seguintes:

- 1- Pedido de destituição ou exoneração dirigida à direcção e subscrita por pelo menos 10 % dos sócios que o delegado representa.
- 2- A direcção desenvolverá inquérito nos 30 dias seguintes à apresentação da petição, a fim de confirmar as razões invocadas no pedido.
- 3- A destituição será confirmada pelos sócios que o delegado representa através de voto secreto e directo em dia a determinar pela direcção do sindicato.
- 4- A destituição só é válida quando mais de 50 % dos sócios que o delegado sindical representa a votem favoravelmente.
- 5- A destituição do delegado sindical será confirmada pela direcção nos 30 dias seguintes à realização da assembleia distrital, regional, ou local através do edital fixado na sede do sindicato e nas delegações distritais;
- 6- Da destituição cabe recurso para a assembleia-geral de sócios.

#### Artigo 72.º

A eleição ou exoneração de delegados sindicais será comunicada pela direcção do sindicato às entidades patronais, concelhos de gestão, comissões instaladoras ou outros órgãos de direcção por meio de carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 73.º

Após destituição de delegados sindicais a sua substituição deverá ocorrer, nos termos previstos nestes estatutos, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 74.º

São atribuições dos delegados sindicais designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato, transmitindo a este todas as aspirações, sugestões e críticas daqueles;
- b) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos contratos colectivos de trabalho nas empresas privadas, do estatuto nos estabelecimentos dependentes do Estado ou sector privado e outra legislação;
- d) Cooperar com a direcção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da classe;
- e) Informar os trabalhadores de actividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os colegas;
- f) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades de práticas que afetem ou possam vir a afectar qualquer enfermeiro;
- g) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical definida;
- h) Promover eleições de novos delegados no caso da sua transferência ou demissão, solicitando para o efeito delegação de poderes à direcção;
- i) Incentivar os trabalhadores não sócios a procederem à sua sindicalização;
- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do sindicato;
- k) Assistir às reuniões da direcção do sindicato com voto consultivo, quando para tal forem convocados;
- l) Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidas na legislação geral nos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho e no previsto nos presentes estatutos.

#### Artigo 75.º

São atribuições dos delegados de âmbito distrital:

- a) Todas as previstas no artigo anterior;
- b) Coordenar a actividade dos delegados de empresa com vista à resolução dos problemas do respectivo concelho e distrito;
- c) Centralizar a recolha e distribuição de elementos pedidos pelos órgãos administrativos do sindicato;

- d) Fomentar a participação permanente e activa dos delegados de empresa junto dos colegas;
- e) Promover reuniões necessárias para o cabal cumprimento das suas funções;
- f) Manter estreito contacto com o maior número possível de comissões sindicais de outros sectores de actividade dentro da orientação do programa da direcção e com o apoio desta.

## CAPÍTULO IX

### Gestão financeira

#### SECÇÃO I

##### Receitas

###### Artigo 76.º

Constituem receitas do sindicato:

- a) A quota dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) Outras receitas.

#### SECÇÃO II

###### Artigo 77.º

##### Aplicação das receitas

As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações:

- 1- Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes de toda a actividade sindical.
- 2- Pagamento de todas as despesas de manutenção da sede, delegações e outras formas de representação.
- 3- Pagamento de todos os encargos com funcionários administrativos ou outros ao serviço do sindicato, resultantes de contratação colectiva, acordo colectivo ou outros.
- 4- Constituição de um fundo de reserva, que será representado pelo saldo da conta de cada gerência e destinada a fazer face a circunstâncias imprevistas ou outras de carácter transitório.
- 5- Criação de um fundo nunca inferior a 10 % da receita anual do sindicato destinado a:
  - a) Programas de actualização;
  - b) Outros fins desde que de acordo com os objectivos do sindicato.

#### SECÇÃO III

###### Artigo 78.º

##### Da autorização de despesas e da apresentação de contas

A direcção submeterá à apreciação da assembleia-geral de sócios nos últimos 60 dias de cada ano civil, o plano de actividades e orçamento geral para o ano seguinte.

###### Artigo 79.º

1- A direcção deverá submeter á aprovação da assembleia-geral de sócios nos primeiros 90 dias de cada ano civil o relatório de contas de actividades e contas relativas ao exercício do ano anterior.

2- O relatório de actividades e contas estarão patentes aos sócios, na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia-geral de sócios.

## CAPÍTULO X

###### Artigo 80.º

##### Fusão e dissolução

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia-geral de sócios expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria dos sócios presentes, no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

###### Artigo 81.º

A convocação da assembleia-geral de sócios para deliberar a fusão ou dissolução do sindicato terá de respeitar um prazo nunca inferior a 30 dias da sua realização.

###### Artigo 82.º

A votação para a fusão ou dissolução do sindicato será secreta e directa.

###### Artigo 83.º

A assembleia-geral de sócios que deliberar a fusão ou dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum os bens do sindicato serem distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO XI

###### Artigo 84.º

##### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia-geral de sócios convocada expressamente para o efeito.

###### Artigo 85.º

A convocação da assembleia-geral de sócios para deliberar sobre alterações dos estatutos será feita com, pelo menos, 30 dias de antecedência da data indicada para a sua realização.

###### Artigo 86.º

1- A votação para alteração dos estatutos será válida quando votada por maioria dos sócios presentes na assembleia geral.

2- Serão respeitados os casos em que os estatutos definam de forma diferente.

Artigo 87.º

Todos os sócios podem apresentar anteprojectos ou propostas de alteração no período definido para o efeito pela direcção do sindicato.

Artigo 88.º

A elaboração de proposta final de revisão é da responsabilidade da direcção do sindicato.

Artigo 89.º

Constituem projectos de alternativa a submeter a votação dos sócios o apresentado pela direcção e os apoiados por, pelo menos, 15 % dos sócios efectivos do sindicato no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

CAPÍTULO XII

Artigo 90.º

**Das eleições constituição da assembleia-geral**

A assembleia-geral de sócios para eleição de corpos gerentes é constituída por todos os sócios que estejam no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

Artigo 91.º

**Condições de elegibilidade**

Só podem ser eleitos os sócios que:

1- Exerçam a profissão, tenham pago as quotas nos 3 anos anteriores á data da marcação das eleições, estejam no pleno gozo de todos os direitos sindicais e sejam sindicalizados, pelo menos, há 3 anos.

2- Estejam no pleno gozo de todos os direitos sindicais.

3- Não tenham sofrido sanções disciplinares nos últimos 3 anos;

Artigo 92.º

**Atribuições da mesa da assembleia-geral de sócios no processo eleitoral**

a) A organização do processo eleitoral compete á mesa da assembleia-geral, que, nomeadamente, deve:

b) Marcar a data das eleições;

c) Convocar a assembleia-geral eleitoral;

d) Organizar os cadernos eleitorais;

e) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;

f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores;

g) Receber as candidaturas;

h) Distribuir entre as diferentes listas o aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;

i) Estudar e deliberar sobre pedidos de impugnação do acto eleitoral;

j) Verificar a regularidade das candidaturas;

k) Estudar e deliberar sobre reclamações apresentadas pela comissão de fiscalização eleitoral;

l) Enviar a todos os eleitores que o solicitem até 15 dias antes da data da votação, as listas de voto de todas as candidaturas concorrentes.

Artigo 93.º

**Cadernos eleitorais**

Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia-geral, os mesmos deverão ser afixados com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições, na sede do sindicato.

§ único. Da inscrição, omissão e irregularidades nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de 48 horas.

Artigo 94.º

**Data e publicidade das eleições**

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano em que termina o mandato dos corpos gerentes a substituir.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia-geral poderá adiar a realização do acto eleitoral até aos 20 dias subsequentes.

3- A publicidade da data das eleições será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação em jornal nacional.

Artigo 95.º

**Comissão de fiscalização eleitoral**

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das candidaturas concorrentes, considerada ilegível.

Artigo 96.º

Compete à comissão de fiscalização eleitoral, elaborar relatórios de eventuais irregularidades e entregar ao presidente da mesa da assembleia-geral de sócios.

Artigo 97.º

**Verificação das candidaturas**

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea i) do artigo 93.º far-se-á no prazo de 5 dias a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo da entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de 3 dias úteis à devolução.

3- Caso as correções não sejam solucionadas dentro do prazo previsto no número 2 deste artigo, a candidatura é imediatamente eliminada e de efeito nulo.

Artigo 98.º

**Apresentação de candidaturas**

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega á mesa da assembleia-geral das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhadas de um termo indivi-

dual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como os respectivos programas de acção.

2- Os programas de acção terão de ser claros, dimensionando o trabalho a desenvolver durante o mandato.

3- As listas de candidaturas terão que ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios no pleno gozo de todos os seus direitos sindicais.

4- Os candidatos aos corpos gerentes e delegados de coordenação distrital, serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho (localidade).

5- Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de sócio e local de trabalho.

6- A apresentação das listas de candidaturas será feita à mesa da assembleia-geral até 35 dias antes da data do acto eleitoral.

7- As candidaturas respeitarão obrigatoriamente os seguintes órgãos: mesa da assembleia-geral e direcção.

8- O período de entrega de candidaturas à mesa da assembleia-geral será determinado por esta, não podendo em caso algum exceder 2 dias de período normal de funcionamento do sindicato.

#### Artigo 99.º

##### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá a duração de 20 dias e encerrar-se-á obrigatoriamente 48 horas antes da hora marcada para o início de votação.

#### Artigo 100.º

##### Lista de voto

1- Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos efectivos e suplentes à mesa da assembleia-geral e direcção.

2- As listas de voto editadas pela direcção sob controlo da mesa da assembleia-geral terão forma rectangular com as dimensões de 15 cm x 10 cm em papel branco, liso, sem marca ou sinais exteriores.

3- São nulas as listas que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4- As referidas listas serão enviadas através dos delegados sindicais ou directamente a todos os associados até 8 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

#### Artigo 101.º

##### Identificação dos eleitores

1- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócios ou carteira profissional e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

2- Não poderá votar o sócio que não satisfaça as condições previstas nestes estatutos para o efeito.

#### Artigo 102.º

##### Do voto

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em 4 e contida em subscrito individual fechado;
- b) No referido subscrito conste o número de sócio;
- c) Este subscrito seja introduzido noutra, também individual endereçado ao presidente da mesa de voto.

#### Artigo 103.º

##### Mesas de voto

1- Funcionarão mesas de voto na sede do sindicato e nas delegações do sindicato.

2- Cada mesa de voto, será constituída por 1 presidente e 2 vogais.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal que terá assento em cada mesa de voto.

4- A mesa da assembleia-geral funcionará como mesa de voto e promoverá a constituição das restantes mesas.

5- A designação dos presidentes e vogais das mesas de voto deverá ser feita com a antecedência mínima de 5 dias em relação à data da assembleia-geral eleitoral.

#### Artigo 104.º

##### Apuramento

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final.

2- Considera-se eleita a lista que obtiver maior número de votos após a recepção das actas de todas as mesas.

3- Os resultados finais serão afixados na sede do sindicato e delegações distritais decorridas 48 horas do tempo útil após o encerramento da assembleia-geral eleitoral.

#### Artigo 105.º

##### Impugnação

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia-geral até 3 dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A decisão da mesa da assembleia-geral será comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso, no prazo de 8 dias, para a assembleia-geral, que decidirá em última instância.

#### Artigo 106.º

##### Ato de posse

1- O presidente cessante da mesa da assembleia-geral conferirá posse aos corpos gerentes no prazo de 10 dias após as eleições.



2- A duração do mandato dos corpos gerentes será de 4 anos.

#### Artigo 107.º

##### Encargos com as candidaturas

O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral até ao montante, igual para todos a fixar pela direcção consoante as possibilidades financeiras do sindicato, antes da campanha.

#### Artigo 108.º

##### Penalidades

1- *a)* Toda a fraude ou tentativa de fraude implicará para culpados, para além de quaisquer outras sanções, a expulsão de sócio do sindicato.

*b)* Estas sanções só podem ser decididas e aplicadas em reunião da assembleia-geral.

#### Artigo 109.º

##### Casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia-geral.

### CAPÍTULO XIII

#### Artigo 110.º

##### Congresso do sindicato

O sindicato reunirá em congresso por decisão da assembleia-geral de sócios.

#### Artigo 111.º

São objectivos do congresso analisar e aprovar teses sobre:

- 1- Organização e política sindical.
- 2- Formação, desenvolvimento e actualização profissional.
- 3- Política laboral e legislação do trabalho.
- 4- Segurança Social.

#### Artigo 112.º

A organização do congresso é da responsabilidade da mesa da assembleia-geral de sócios.

#### Artigo 113.º

O congresso será anunciado com uma antecedência mínima de 120 dias da data prevista para a sua realização.

#### Artigo 114.º

1- Todos os associados individuais ou coletivamente podem apresentar teses.

2- As teses devem abordar as áreas previstas nos números 1, 2, 3 e 4 do artigo 113.º

3- Serão eliminadas as teses que não se enquadrem no definido pelo número 2 deste artigo.

#### Artigo 115.º

Os sócios que pretendam apresentar teses terão de entregá-las a mesa da assembleia-geral de sócios até 90 dias anteriores à data de realização do congresso.

#### Artigo 116.º

A selecção e apreciação das teses a submeter ao congresso é da responsabilidade da direcção do sindicato.

#### Artigo 117.º

1- O congresso admitirá somente sindicalizados.

2- Participarão no congresso um delegado por cada 25 sindicalizados.

3- Os delegados ao congresso serão eleitos nos locais de trabalho no período compreendido entre 120 e 90 dias antes da data prevista para a realização do congresso.

#### Artigo 118.º

1- As teses seleccionadas para apresentar ao congresso serão discutidas pelos associados nos 60 dias anteriores aos últimos 30 dias da data de início do congresso.

2- Os delegados eleitos para participarem nos trabalhos do congresso terão de apresentar à direcção do sindicato, em forma de relatório as conclusões da discussão e análise das teses feitas pelos sócios, com 25 dias de antecedência da data marcada para início do congresso.

3- A direcção elaborará relatório de conclusões resultantes da discussão e análise referentes a cada tese que acompanhará esta na apresentação ao congresso.

#### Artigo 119.º

Os delegados ao congresso serão os porta vozes das bases que representam.

#### Artigo 120.º

1- Caso o entenda necessário, pode a mesa da assembleia-geral de sócios elaborar um regulamento de normas para funcionamento do congresso.

2- O regulamento previsto no número 1 deste artigo não pode emitir ou violar o articulado nos presentes estatutos.

### Disposições finais

#### Eleições intercalares

#### Artigo 121.º

O desenvolvimento do processo de eleições intercalares para substituição total ou parcial da direcção ou delegados de coordenação distrital e da responsabilidade da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 122.º

1- Quando a eleição intercalar visa substituir total ou parcialmente a mesa da assembleia-geral, o processo eleitoral é da responsabilidade de uma comissão eleitoral escolhida em assembleia-geral de sócios convocada nos termos estatutários expressamente para o efeito.

2- Quando se verificar eleição intercalar para substituição total de todos os corpos gerentes do sindicato, o processo eleitoral é da competência da comissão eleitoral prevista no número 1 deste artigo.

Artigo 123.º

A mesa da assembleia-geral de sócios respeitará no desenvolvimento do processo de eleições intercalares todos os princípios definidos pelos presentes estatutos para eleições normais.

Artigo 124.º

A comissão eleitoral prevista nestes estatutos para desenvolver o processo de eleições intercalares respeitará todos os princípios definidos pelos presentes estatutos para eleições normais.

Artigo 125.º

É obrigatório o seguro das funcionárias ao serviço do sindicato.

Artigo 126.º

Os delegados sindicais podem agrupar-se em comissões sindicais sempre que a natureza da instituição, empresa ou área o justifiquem.

Artigo 127.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 128.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

**Revogações**

Artigo 129.º

São revogados os anteriores estatutos do sindicato, publicados a 14 de agosto de 1982.

ANEXO

**(Aos estatutos do Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF)**

**Regulamento de tendências**

Artigo 1.º

**Direito de organização**

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

**Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do sindicato.

Artigo 3.º

**Âmbito**

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

**Direitos**

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do sindicato, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na actividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da actividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

**Constituição**

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

**Reconhecimento**

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do sindicato.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

**Representatividade**

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da

tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do sindicato não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 8.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de

todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 15 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 190 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de junho de 2019 para o mandato de três anos.

#### Direção da FENPROF 2019-2022

(Estatuariamente designada por secretariado nacional)

Mário Oliveira Nogueira, SPRC - Secretário-geral.  
Albertina Jesus Moura Pena, SPGL.  
Ana Cristina Lavandeira Simões, SPZS.  
Anabela Batista Cortez Sotaia, SPRC.  
Anabela Pinharanda Delgado, SPGL.  
António José Calado Lucas, SPRA.  
António Manuel Lopes Anes, SPGL.  
Branca Maria Pestana Gaspar, SPGL.  
Francisco Manuel Cunha Gonçalves, SPN.  
Francisco Manuel de Almeida, SPRC.  
Francisco Salgueiro de Oliveira, SPM.  
Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos, SPGL.  
Henrique João Carneiro Borges, SPN.  
João Manuel Lima Louceiro, SPRC.  
José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso, SPN.  
José Feliciano Correia Costa, SPGL.  
José Manuel Meneses Costa, SPN.  
Luís Manuel Santos Lobo, SPRC.  
Manuel Nobre Rodrigues Rosa, SPZS.  
Maria Antónia de Jesus Fialho, SPZS  
Maria Dulce Ribeiro Pinheiro, SPRC.  
Maria Júlia dos Santos Mourão do Vale, SPN.  
Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça, SPN.

Vanda Maria Barreiros Lima Silva, SPGL.  
Vitor Manuel dos Santos Carvalho Godinho, SPRC.

### Associação Nacional dos Treinadores de Futebol - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 e 25 de março de 2019 para o mandato de três anos.

	CC
José Pereira de Oliveira	1940097
Domingos José Paciência Oliveira	9606322
Carlos Alberto Lopes Dinis	2173192
Vitor Manuel Motas Fernandes	2204201
Rui Manuel P. Reis Quinta	3831235
António Carlos Bernardino «Pedroto»	2269847
António Joaquim Costa Oliveira	7372978
António Miguel Nunes Ferraz Leal de Araújo	7423800
António Aires Santos Aparício	4379846
Cláudio Oliveira da Saúde	10621488
Carlos Alberto Martinho Ribeiro	2357756
Amílcar Almeida da Costa	6104479
João Manuel Fernandes de Sousa Dias	5565218
Daniela Rute Chaves Gomes da Costa	10247709
Bruno Filipe Rama Travassos	11878126

### **Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2017 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Joaquim Manuel Evangelista da Silva.

Vice-presidente - José Carlos Martins Ferreira.

Vogais:

Alfredo Ranque Franque.

Luís Miguel Afonso Fernandes.

Tiago César Moreira Pereira.

### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 e 31 de

maio de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Nuno Ricardo Ramos Alves, portador do cartão de cidadão n.º 12067641.

Vice-presidente - Bruno Miguel da Silva Chaves, portador do cartão de cidadão n.º 12794694.

Tesoureiro - Nelson Filipe Santos Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 12509260.

Secretário - Luís António Teixeira Magalhães, portador do cartão de cidadão n.º 11503570.

Vogal - Agostinho Afonso Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 06817422.

Vogal - Nuno Joaquim Moreira Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 11679805.

Vogal - Armindo Teixeira Monteiro, portador do cartão de cidadão n.º 08479944.

1.º suplente - Daniel José Ferreira da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 11672108.

2.º suplente - Pedro Alexandre Maia Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10144847.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I - ESTATUTOS**

#### **AES - Associação de Empresas de Segurança - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 14 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2014.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, duração, âmbito, sede e objeto**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação e duração**

A AES - Associação de Empresas de Segurança é uma associação empresarial, de âmbito nacional, de natureza empregadora, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que se rege pelas disposições legais aplicáveis e pelos presentes estatutos.

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

A AES é constituída pelas pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, situadas no território nacional, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço e que se dediquem à atividade de segurança privada, e que, nos termos dos presentes estatutos, sejam admitidas como associadas.

##### **Artigo 3.º**

##### **Sede**

A AES tem a sua sede na Avenida Álvares Cabral, n.º 61, 4.º, Lisboa, freguesia de Santa Isabel, concelho de Lisboa.

##### **Artigo 4.º**

##### **Objeto**

A AES tem por objeto:

a) Defender e promover os interesses e direitos das suas

associadas;

b) Representar as associadas junto da Administração Pública, de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, entidades representativas dos trabalhadores do sector de segurança privada e meios de comunicação social;

c) Promover, desenvolver e consolidar, entre as associadas e no seu sector de atividade, princípios de deontologia e ética profissionais, de respeito pela legislação aplicável e de respeito pela prática de concorrência leal;

d) Promover e realizar estudos, bem como executar todo o tipo de atos que contribuam para o desenvolvimento do seu sector de atividade económica;

e) Mediar eventuais conflitos de interesses entre as suas associadas;

f) Cumprir e fazer cumprir as obrigações contraídas, tendo em vista a prossecução dos seus objetivos estatutários;

g) Celebrar convenções coletivas de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Das associadas

#### Artigo 5.º

##### Admissão

1- A admissão de nova associada é da competência da direção e depende de proposta apresentada por um associado bem como do cumprimento dos requisitos legais e estatutários.

2- O pedido de admissão deve ser dirigido à direção, por escrito e instruído com os seguintes elementos:

a) Certidão do registo comercial da sociedade requerente;

b) Cópia do alvará necessário ao exercício da atividade ou cópia autenticada da autorização de exercício de atividade;

c) Identificação dos seus corpos gerentes;

d) Nome do seu representante na AES, o qual deverá pertencer à gerência ou à administração da sociedade ou à sua direção;

e) Declaração, emitida pelas entidades competentes, de que não existem dívidas fiscais ou à Segurança Social;

f) Relatório e contas dos últimos dois anos e indicação do número de trabalhadores em 31 de dezembro, dos últimos dois anos;

g) No que diz respeito às empresas de segurança privada detentoras de alvará A, a certificação de *compliance laboral* em segurança privada, entendendo-se como tal o certificado, emitido por entidade certificadora competente e aprovado pela AES, que ateste que a empresa de segurança cumpre as suas obrigações declarativas, contributivas e laborais, bem como outras obrigações decorrentes da legislação aplicável à atividade de segurança privada;

h) Quaisquer outros elementos de informação que a direção entenda relevantes para a apreciação da candidatura.

#### Artigo 6.º

##### Efeitos

A admissão de associado produzirá efeitos após comunicação escrita ao interessado da respetiva admissão.

#### Artigo 7.º

##### Direitos das associadas

São direitos das associadas:

a) Elegerem e serem eleitas para os órgãos sociais e serem nomeadas para qualquer cargo associativo;

b) Requererem a realização de assembleias gerais, nos termos estatutários;

c) Participarem e votarem nas assembleias gerais;

d) Utilizarem os serviços de informação e de assessoria existentes na AES, ou outros que a associação lhes possa prestar;

e) Frequentarem as instalações, dentro de critérios para o efeito estabelecidos;

f) Serem informados dos fatos relevantes para a vida da Associação e do sector de segurança privada;

g) Fazerem propostas e sugestões à direção;

h) Publicitarem a sua qualidade de associadas, utilizando a sigla e logótipo da AES, nos impressos ou publicidade.

#### Artigo 8.º

##### Deveres das associadas

São deveres das associadas:

a) Respeitarem e cumprirem as disposições estatutárias, os regulamentos internos, a legislação aplicável à atividade de segurança privada, os princípios de ética e de deontologia profissionais e de concorrência leal;

b) Cumprirem as deliberações e acordos emanados dos órgãos sociais;

c) Defenderem o bom nome e prestígio da associação;

d) Exercerem efetivamente os cargos sociais para que forem eleitos;

e) Pagarem pontualmente as quotas ou outros débitos devidos à AES;

f) Informarem a direção, no prazo máximo de 30 dias, de quaisquer alterações aos seus pactos sociais, ou dos seus corpos gerentes;

g) Apresentarem o relatório e contas se para isso forem solicitados e para cumprimento da norma do artigo 489, número 4 do Código do Trabalho vigente à data da aprovação dos estatutos ou equivalente;

h) No que diz respeito às empresas de segurança privada detentoras de alvará A, fazerem permanentemente prova da vigência da certificação de *compliance laboral* em segurança privada, referida na alínea g) do número 2 do artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Perda de qualidade de associada

1- Sem prejuízo do regime disciplinar previsto nos artigos 31 e 32, nomeadamente, a aplicação da sanção de exclusão aí prevista, perdem a qualidade de associada:

a) As que deixarem de exercer a atividade económica representada pela associação;

b) As que se demitirem;

c) As que não paguem a quotização devida e, interpeladas pela direção, não regularizem o pagamento no prazo que lhe for concedido;

e) As associadas detentoras de alvará A que deixarem de ter a certificação de *compliance* laboral a que se refere a alínea h) do artigo 8.º

2- A perda da qualidade de associada com os fundamentos previstos nas alíneas do número 1 deverá ser deliberada pela direção e notificada à associada excluída, acompanhada da respetiva fundamentação.

#### Artigo 10.º

##### Demissão

A associada que pretender deixar de ser membro da associação deverá notificar a direção dessa vontade, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data de produção dos efeitos da demissão.

### CAPÍTULO III

## Dos órgãos associativos

### SECÇÃO I

#### Artigo 11.º

##### Órgãos associativos

São órgãos associativos da AES a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

#### Artigo 12.º

##### Mandato e eleições

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal tem a duração de quatro anos.

2- É permitida a reeleição para mandatos sucessivos, sendo que esta é feita por listas completas, para cada um dos órgãos sociais.

3- Findo o período dos respetivos mandatos, os membros dos órgãos associativos manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos tomem posse.

#### Artigo 13.º

##### Processo eleitoral

1- A eleição dos membros dos órgãos associativos será feita por listas separadas para a mesa da assembleia geral, para a direção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar e, no caso de pessoa coletiva, a indicação do representado da associada.

2- As eleições respeitarão integralmente os princípios da gestão democrática e da liberdade de associação, sendo asseguradas às listas concorrentes iguais direitos e deveres.

3- A fiscalização do ato eleitoral será exercida por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

4- As eleições realizar-se-ão no último trimestre do quarto ano do mandato.

5- Nenhum associado pode ser eleito ou representado no mesmo mandato para mais de um órgão associativo.

6- Os corpos sociais poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral, tomada com o voto favorável de dois terços das associadas presentes, devendo essa mesma assembleia designar o dia da eleição do ou dos órgãos sociais em causa, bem como quem exercerá a função do órgão destituído até ao início de funções dos corpos sociais a eleger.

### SECÇÃO II

## Assembleia geral

#### Artigo 14.º

##### Composição

1- A assembleia geral é constituída por todas as associadas no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- A condução dos trabalhos é feita pela mesa da assembleia geral, que é composta por um presidente e um secretário, que substituirá o presidente em caso de impedimento.

3- O presidente da mesa poderá ser uma pessoa singular podendo ser exterior às associadas.

#### Artigo 15.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;

b) Aprovar ou alterar os estatutos da AES;

c) Analisar e deliberar sobre qualquer assunto que a direção entenda submeter-lhe, ainda que seja da competência de outro órgão social;

d) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

e) Aprovar o plano de atividades e o orçamento anual;

f) Destituir os corpos sociais e tomar as medidas previstas no número 8 do artigo 13.º

#### Artigo 16.º

##### Atribuições da mesa

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;

b) Verificar a regularidade das presenças e das listas apresentadas ao processo eleitoral;

c) Assinar as atas da assembleia;

d) Dar posse aos órgãos eleitos.

#### Artigo 17.º

##### Convocatória e agenda

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais.

2- A convocatória para qualquer reunião de assembleia geral será feita por aviso postal ou eletrónico, expedido para cada uma das associadas, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data da sua realização e por publicação no sítio da internet da AES, que deverá ser de acesso público.

3- Na convocatória indicar-se-ão o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 18.º

##### Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá, ordinariamente, até ao final do 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direção e parecer do conselho fiscal relativos ao ano anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá a pedido da direção, ou de um número de associadas não inferior ao legalmente previsto.

3- A assembleia geral funcionará à hora marcada com a presença ou representação de associadas titulares de, pelo menos, metade dos votos e, meia hora depois, poderá funcionar com a presença de qualquer número de associadas.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos das associadas presentes.

2- As deliberações relativas a alterações dos estatutos da AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos das associadas presentes.

3- As deliberações relativas à dissolução e extinção da AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.

4- As deliberações relativas à eleição e destituição dos órgãos sociais são tomadas pela maioria qualificada de dois terços dos votos representativos das associadas presentes.

#### Artigo 20.º

##### Votos

Cada associado dispõe do número de votos correspondente ao nível da sua faturação anual, de acordo com a distribuição abaixo indicada:

Até 10 000 000 € - 1 voto;

De 10 000 000 € a 20 000 000 € - 2 votos;

De 20 000 000 € a 30 000 000 € - 3 votos;

De 30 000 000 € a 40 000 000 € - 4 votos;

De 40 000 000 € a 50 000 000 € - 5 votos;

De 50 000 000 € a 60 000 000 € - 6 votos;

De 60 000 000 € a 70 000 000 € - 7 votos;

De 70 000 000 € a 80 000 000 € - 8 votos;

De 80 000 000 € a 90 000 000 € - 9 votos;

Mais de 90 000 000 € - 10 votos.

### SECÇÃO III

#### Direção

#### Artigo 21.º

##### Composição

1- A direção é um órgão colegial composto por cinco membros, sendo um deles o presidente, e quatro vice-

presidentes.

2- O presidente da direção será uma pessoa singular não associada e não tem de ser administrador ou gerente de entidade associada.

3- Os vice-presidentes têm de ser administradores ou gerentes de entidades associadas.

#### Artigo 22.º

##### Competência

1- A direção é o órgão de gestão permanente da associação.

2- Compete à direção:

a) Representar a AES em juízo e fora dele;

b) Executar as deliberações da assembleia geral;

c) Promover e realizar as diligências necessárias à prossecução dos fins da AES;

d) Elaborar o orçamento anual bem como todos os documentos contabilísticos necessários, balancetes, balanços e contas de cada exercício;

e) Administrar os bens e valores da AES e contratar os serviços externos que se revelem necessários;

f) Alienar ou onerar bens integrados no património da associação, sempre que tal se mostre conveniente ou necessário à prossecução dos fins sociais e mediante parecer favorável do órgão fiscalizador;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias;

h) Aceitar donativos e fundos que sejam atribuídos à AES;

i) Exercer o poder disciplinar sobre as associadas, conforme o disposto nos artigos 30.º e 31.º;

j) Fixar a joia de admissão e os valores de quotização anual das associadas, bem como a periodicidade dos respetivos pagamentos, ou qualquer outra contribuição de natureza extraordinária;

k) Criar grupos de trabalho ou comissões para o tratamento de tarefas específicas;

l) Deliberar a suspensão das associadas que não tenham as suas quotas em dia.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento

1- A direção reunirá sempre que tal seja julgado necessário, através de convocação do seu presidente, por iniciativa deste, ou a pedido de dois dos seus membros.

2- A direção funcionará sempre com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

4- Ao presidente é atribuído voto de qualidade.

5- Após cada reunião será lavrada uma ata, que, depois de aprovada, será assinada pelos membros presentes na reunião.

6- A direção poderá elaborar e aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 24.º

##### Vínculo

Para obrigar a associação, ativa e passivamente, são necessárias as assinaturas conjuntas:

- a) Do seu presidente e de um vice-presidente;
- b) De um dos membros referidos na alínea anterior e do secretário-geral da associação.

Artigo 25.º

**Cessação de funções**

1- Sem prejuízo do estabelecido no número 3 do artigo 12.º, qualquer membro da direção cessa as suas funções:

- a) Por vontade própria, mediante carta de demissão endereçada à AES;
- b) Por termo do seu mandato e não havendo reeleição;
- c) Por decisão do associado que representa.

2- Cessa as suas funções o membro da direção cujo associado que representa tiver sido extinto, suspenso ou excluído da AES.

Artigo 26.º

**Demissão**

Se no decurso de um mandato se verificar a demissão de qualquer elemento da direção, ou do seu representante, esta providenciará a sua substituição imediata, submetendo esta decisão à ratificação da primeira assembleia geral que se realizar.

SECÇÃO IV

**Conselho fiscal**

Artigo 27.º

**Composição**

1- O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vice-presidentes.

2- Um dos membros do conselho fiscal será, obrigatoriamente, ROC ou SROC, devendo os demais membros ser administradores ou gerentes de entidades associadas.

Artigo 28.º

**Competência**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre as contas e o balanço de cada exercício;
- b) Verificar os balancetes de receitas e despesas, conferir os documentos de despesas e a legalidade dos pagamentos efetuados;
- c) Dar parecer sobre qualquer outro assunto que os órgãos sociais entendam submeter à sua apreciação.

Artigo 29.º

**Funcionamento**

1- O conselho fiscal reunirá sempre que tal se mostre necessário e, obrigatoriamente, para emitir o parecer referido na alínea a) do artigo anterior.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

3- Ao presidente é atribuído voto de qualidade.

SECÇÃO V

**Regime disciplinar**

Artigo 30.º

**Sanções**

1- As infrações cometidas pelas associadas contra o estabelecido nos estatutos, regulamentos da associação, bem como ainda o não cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção, serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência escrita;
- b) Suspensão de todos os direitos sociais até um ano;
- c) Expulsão.

2- A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 31.º

**Matéria disciplinar**

1- A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direção.

2- A direção elaborará a acusação, descrevendo os comportamentos imputados ao associado, remetendo-lhe cópia da mesma, e concedendo-lhe um prazo de 10 dias úteis para apresentar, querendo, a sua defesa, por escrito.

3- Na resposta à acusação, poderá o associado juntar documentos, requerer diligências e indicar testemunhas, até ao limite máximo de três por cada fato articulado.

4- Da aplicação das sanções previstas no artigo anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, devendo este ser apreciado e votado na primeira reunião convocada, após a receção do recurso.

5- O recurso deverá ser interposto no prazo de 10 dias após o recebimento da notificação da sanção, por requerimento enviado, sob registo, ao presidente da mesa da assembleia geral.

6- O presidente da mesa deverá dar conhecimento ao interessado da deliberação tomada sobre o recurso, por carta registada, nos 10 dias seguintes à tomada de decisão pela assembleia geral.

SECÇÃO VI

Artigo 32.º

**Secretário-geral e diretor-geral**

1- A direção da AES poderá proceder à designação de um secretário-geral bem como de um diretor-geral, definindo qual o período em que vigorará o exercício das respetivas funções.

2- O secretário-geral, entre outras, exercerá as seguintes funções:

- a) Secretariar as reuniões da direção, lavrando as respetivas atas e assinando-as conjuntamente com os diretores;
- b) Conservar, guardar e manter em ordem os livros de atas



e as listas de presenças às assembleias gerais;

c) Proceder à expedição das convocatórias legais para as reuniões da assembleia geral e da direção;

d) Certificar as assinaturas dos membros da direção;

e) Certificar, total ou parcialmente, o conteúdo dos estatutos da associação e a identidade dos membros que integram os seus órgãos;

f) Assegurar o expediente diário e estabelecer as ligações entre as associadas e entre os membros dos órgãos sociais;

g) Proceder à assinatura dos documentos que lhe sejam apresentados pela direção para esse efeito, de acordo com o que se encontra previsto na alínea b) do artigo 25.º dos estatutos.

3- O diretor-geral, entre outras, exercerá as seguintes funções:

a) Implementar as deliberações tomadas pela direção;

b) Desenvolver contactos institucionais que lhe forem indicados pela direção, em representação da AES e na prossecução dos fins estatutários;

c) Participar, em nome da AES, sempre que tal lhe for solicitado pela direção, em congressos, estudos, debates, publicações, simpósios, encontros com a comunicação social e outras iniciativas de carácter similar;

d) Reportar, periodicamente, à direção e, quando for conveniente, aos demais órgãos sociais e às empresas associadas, o resultado da atividade que for desenvolvendo.

4- A atividade do secretário-geral e do diretor-geral será remunerada, de acordo com o que para o efeito for estabelecido pela direção.

## CAPÍTULO IV

### Disposições gerais

#### Artigo 33.º

##### Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias, quotas e contribuições extraordinárias pagas pelas associadas de acordo com os montantes e periodicidade fixados pela direção;

b) Quaisquer fundos, subsídios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

#### Artigo 34.º

##### Dissolução e liquidação

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que reunir os votos favoráveis de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.

2- Na assembleia geral referida no número anterior, deliberar-se-á ainda a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património, sendo certo que os bens que constituírem o património da associação não poderão ser distribuídos pelas associadas.

3- A assembleia geral que deliberar a dissolução nomeará ainda uma comissão liquidatária, que passará a representar a assembleia em todos os atos exigidos pela liquidação.

#### Artigo 35.º

##### Alterações dos estatutos

Os estatutos poderão vir a ser alterados por deliberação tomada nos termos do número 2 do artigo 19.º e em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 36.º

##### Norma transitória

O disposto no artigo 12.º, número 1 aplicar-se-á apenas aos órgãos associativos que vierem a ser eleitos a partir da aprovação da alteração estatutária que fixou em quatro anos o prazo de duração dos respetivos mandatos.

Registado em 9 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 143 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Presidente - Rádio Diana FM, representada por José António Queimado Faustino.

Vice-presidente - Rádio Noar, representada por Francisco

José dos Santos Oliveira.

Vice-presidente - Rádio Universidade FM, representada por Luís Alberto Loureiro Mendonça.

Secretário - Rádio Cova da Beira, representada por José Joaquim Santos Ribeiro.

Tesoureiro - Rádio Marginal, representada por Pedro Manuel Custódio Tojal.

Vogal - Rádio Condestável, representada por Carlos Alberto Jesus Ribeiro.

Vogal - Rádio Comercial, representada por Paulo José da

Silva Costa dos Santos.

Vogal - TSF, representada por Manuel Coelho Gonçalves Soares.

Vogal - Rádio Jornal FM, representada por Mário João Ferreira Barbosa.

1.º suplente - Rádio Horizonte Algarve, representada por Maria Deonilde Bento Pereira Martins.

2.º suplente - Benedita FM, representada por Sandra Narciso Fonseca.

3.º suplente - Rádio Terra Quente, representada por Fernando Sérgio Esteves da Silva.

Vogal - Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos, CRL.

Representante - Eng.º Henrique Fialho Palma da Silva Herculano.

Suplentes:

Fundação Eugénio de Almeida.

Representante - Eng.º José Mateus Ourives Ginó.

Riazor - Azeites e Óleos Vegetais, SA.

Representante - Dr. Rui Miguel Martins Cardoso.

Fio Dourado, L.ª

Representante - Eng.º João Vítor Reis Gomes Mendes.

### **Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de maio de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Presidente - Victor Guedes - Indústria e Comércio, SA.

Representante - Dr. Pedro Miguel Marques da Silva Cruz.

Tesoureiro - Sovena, Portugal Consumer Goods, SA.

Representante - Dr. Filipe Nuno Vicente dos Santos

Secretário - Cidacel - Comércio e Indústria de Azeites Central Lousanense, SA.

Representante - Dr. José António Duarte Vieira.

Vogal - Esporão - Vendas e Marketing, SA.

Representante - Eng.ª Ana Paula Brito dos Santos Carriho.

### **LUSAPME - Associação de Pequenas e Médias Empresas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Dr.ª Maria de Fátima Costa Ramos Patrício.

Vice-presidente - SOCORTE - Indústria de Fitas e Viés, L.ª, representada pela Dr.ª Maria Manuela Pinto Miranda.

Vice-presidente - Dr. Tito Alfredo Evangelista e Sá.

Vice-presidente - Dr. Mário João Oliveira Almeida Duarte.

Primeiro secretário - Dr. António Arlindo Vieira de Carvalho.

Segundo secretário - Habitãmega - Construções, SA, representada pelo Sr. Carlos Alberto Lemos.

Tesoureiro - Eng.º Carlos Manuel Queirós Pires.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I - ESTATUTOS**

...

### **II - ELEIÇÕES**

## **BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 24 junho de 2019 para o mandato de três anos.

### **Comissão de trabalhadores**

Carlos Miguel Viegas Vitorino.  
Carlos Alberto Solans.  
Daniel Carmo Firme Santos.  
Maria Teresa M. Rodrigues Henriques.  
Victor Manuel Ferreira Silvestre.  
Manuel Alcino Ferreira Teixeira.  
António Ferreira Ribeiro.  
José Manuel Mendonça Costa.  
António José Ferreira Moreira.  
Carlos Alberto Costa Vieira.  
Edgar Santos Pereira.

### **Subcomissões de trabalhadores**

#### **Sub-comissão de Almodovar/Grandola**

Carlos Alberto Afonso Sousa.  
Emanuel Jorge Brito Lemos.  
João Paulo Parreira.

#### **Sub-comissão de Carcavelos/Loures**

Gaspar Luis Afonso Torres Matias.  
Paulo Manuel Dias Cruz.  
Sílvia Alexandra Fernandes Serrano.

#### **Sub-comissão do Carregado**

Carla Cristina Coelho Moreno Lima.  
Carlos Manuel Sousa.  
Marina Alves Soares.

#### **Sub-comissão da SEDE/CCO**

Celso Manuel Banha Aldeias Russo.  
Aníbal Miguel da Silva Almeida.  
Paulo Rafael Barata.

#### **Sub-comissão de Coina**

Fernando Miguel das Neves Faria.  
João António Dias Gomes.  
Mário José dos Santos Sacoto.

#### **Sub-comissão de Estremoz/Vendas Novas/Salvaterra**

Hélder António Cunha Fretes.  
João Paulo Correia Ortiz.  
Paula Vitória Andrade Fraga.

#### **Sub-comissão de Feira/Mealhada**

José Silva Salsa Gordo.  
Margarida Rosa D. S. A. Veiga Tinoco.  
Jorge Humberto Ferreira de Amorim.

### **Sub-comissão de Leiria**

Gil Santos Costa.  
Daniel Vieira Marujo.  
Carlos Manuel Ribeiro Miranda.

### **Sub-comissão de Maia**

Valter Fernando Correia Sousa.  
Paulo Jorge Pinto Silva.  
Fernando Rocha Marques Abreu.

### **Sub-comissão de Marinha das Ondas**

António José Dias Alegre.

### **Sub-comissão de Ponte de Lima**

Armando Mota Ferreira.  
Júlio Coelho Figueiras.  
José Luis Martins Gomes Ferreira.

### **Sub-comissão de Medas**

Fernando Mendes Pereira.

### **Sub-comissão de A8/A15**

Sabino Manuel Gonçalves Bonifácio.

Registado em 15 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 39 do livro n.º 2.

## **FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA, eleitos em 14 de junho de 2019 para o mandato de três anos.

Manuel Fernando Oliveira Couto.  
Rui Carlos Rodrigues da Silva.  
Mário Jorge de Almeida e Cruz Oliveira.  
Paulo José Pereira da Silva.  
Márcio Emanuel Guiomar de Oliveira.

Registado em 15 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 39 do livro n.º 2.

## **Transdev Norte, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Transdev Norte, SA, eleitos em 21 de junho de 2019 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Márcio Gomes Carvalho.

Daniel António Pereira Ribeiro.  
Carlos Alberto Sousa Leitão.

Suplentes:

Óscar Luís carneiro Ferreira.  
Filipe Joaquim Borges Brito.  
Lindolfo Manuel Salgado Moreira.

Registado em 16 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 39 do livro n.º 2.

### **Banco Santander Totta, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2018, eleita para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Cristina Maria Damião de Jesus, substituída por:

Ana Paula Alves Antunes Silva Jerónimo.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **ArcelorMittal Construção Portugal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ArcelorMittal Construção Portugal, SA:

«Pela presente comunicação a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, que no dia 27 de setembro de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 3/2014.

Nome: ArcelorMittal Construção Portugal, SA.

Morada: Estrada Nacional 3 - Km 17,5 - Apartado 14, 2070-909 Cartaxo.»

*(Seguem as assinaturas de 29 trabalhadores.)*

#### **Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publica-

ção da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de julho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup>

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 30 de setembro de 2019 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.<sup>da</sup>

Morada: Rua das Sebastianas, n.º 25, 4590-292 Freamunde.»

*(Seguem as assinaturas de 53 trabalhadores.)*

#### **Huber Tricot Confeccões, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no

trabalho na empresa Huber Tricot Confecções, L.<sup>da</sup>

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 30 de setembro de 2019 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme dis-

posto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Huber Tricot Confecções, L.<sup>da</sup>  
Morada: Rua António Martins Soares Leite, n.º 7.»  
(*Seguem as assinaturas de 73 trabalhadores.*)

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA, realizada em 17, 18 e 19 de junho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019.

Efetivos:

	BI/CC
Paulo Alexandre Verdu Cascalheira	10097876
Herlander José Costa Piassab	10892219
Salvador José Barbosa Montes	09633797
Gilberto Alexandre Conceição Guerreiro	13017305
Hugo Miguel Jesus Aguiar Cordes	11377444
Carlos Manuel Fernandes Serpe	11067861

Suplentes:

	BI/CC
Tiago Miguel Sequeira Nicolau	13802010
Rui Manuel Parreira Ameixa	11855257
Sergio Miguel Tomás Dias	11347158
Ivo Daniel Ferreira Gramito	12600098
Fábio Alexandre Madeira Santos	13611524
Manuel António Santos Inácio	199780838

Registado em 12 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 139 do livro n.º 1.

### Papeleira Coreboard, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Papeleira Coreboard,

SA, realizada em 3 de julho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019.

Efetivos:

Manuel Fernando Costa Baptista.  
João Paulo de Castro Azevedo.

Suplentes:

José Armindo Campelo Raimundo.  
João Paulo Pinto Magalhães.

Registado em 15 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 139 do livro n.º 1.

### Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup>, realizada em 5 de junho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

Efetivos:

Elisabete Maria Rodrigues Pereira.  
Lucinda Maria Carvalho Vilaça.  
Rui Luís Castro Bessa.

Suplentes:

Avelino Araújo Silva.  
José Carlos Sousa Costa.  
Patrícia Raquel Queirós Ribeiro.

Registado em 15 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 139 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Serviços Jurídicos**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).



**Anexo 1:**

**TÉCNICO/A DE SERVIÇOS JURÍDICOS**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	Técnico/a de Serviços Jurídicos
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Planear, coordenar e executar atividades de assessoria, apoio técnico, bem como desempenhar tarefas administrativas e processuais de teor jurídico, com vista a apoiar o profissional jurídico ou dirigente da entidade em que presta serviço (Tribunais/Julgados de Paz, nos Cartórios Notariais, nas Conservatórias de Registos, nos Escritórios de Advogados e Solicitadores e nos Gabinetes Jurídicos das Empresas/Instituições).

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	10339	1 Órgãos de soberania	25
	10340	2 Organização do sistema judiciário	25
	10341	3 Magistraturas judicial e do ministério público	25
	10342	4 Registo civil	50
	10343	5 Registos predial, comercial e automóvel	50
	10344	6 Notariado	25
	10345	7 Processo de inventário	25
	10346	8 Processo penal - evolução, princípios e elementos	50
	10347	9 Atos processuais em processo penal	50
	10348	10 Prova em processo penal	50
	10349	11 Medidas de coação e de garantia patrimonial	25
	10350	12 Fases preliminares do processo penal	50
	10351	13 Fase de julgamento em processo penal	25
	10352	14 Recursos e execuções em processo penal	25
	10353	15 Ação em processo civil	25
	10354	16 Atos processuais no processo civil e a instância	50
	10355	17 Procedimentos cautelares e processo de declaração	50
	10356	18 Processos especiais em processo civil	25
	10357	19 Recursos em processo civil	25
	10358	20 Processo de execução em processo civil	25
	10359	21 Processos de jurisdição voluntária e processos tutelares cíveis	25
	10360	22 Processo de insolvência	25
	10361	23 Processo de trabalho	25
	10362	24 Regulamento das custas processuais	50
	10363	25 Aplicação informática na área da unidade central	25
	10364	26 Aplicação informática na área das unidades de processo	25
	10365	27 Videoconferência - desmaterialização dos processo e atos judiciais	25
	10366	28 Aplicação informática de gestão integrada de serviços e gestão orçamental	25

0649	29	Estrutura e comunicação organizacional	50
5440	30	Comunicação interpessoal e assertividade	50
10367	31	Comunicação e acolhimento institucional	25
5436	32	Liderança e motivação de equipas	50
0683	33	Ética e deontologias profissionais	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Serviços Jurídicos**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **75 horas da Bolsa de UFCD**.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	10368	Personalidade	25
	6236	34 Secretariado forense	25
	0693	35 Gestão de correio eletrónico e pesquisa de informação na web	25
	0637	36 Legislação fiscal - impostos	50
	0653	37 Arquivo - organização e manutenção	25
	4647	38 Liderança e trabalho em equipa	25
	7852	39 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	40 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	41 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	42 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	43 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	44 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	45 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	9820	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	Produtos financeiros básicos	50
	9822	Poupança - conceitos básicos	25
	9823	Crédito e endividamento	50
	9824	Funcionamento do sistema financeiro	25
	9825	Poupança e suas aplicações	50