



ÍNDICE

**Conselho Económico e Social:**

**Arbitragem para definição de serviços mínimos:**

- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 19 de fevereiro de 2018 .....	1807
- Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA no dia 12 de março de 2018 .....	1808
- Greve de enfermeiros das entidades empregadoras públicas da saúde nos dias 22 e 23 de março de 2018 .....	1822
- Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA no dia 2 de abril de 2018 .....	1824
- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 19 de abril de 2018 .....	1826
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE e na MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA entre as 12 horas de 16 de abril e as 12 horas de 17 de abril de 2018 .....	1829
- Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA de 27 de abril a 27 de julho de 2018 .....	1833
- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) com início no dia 1 de maio de 2018 e por tempo indeterminado .....	1834
- Greve na Águas do Tejo Atlântico, SA aos feriados no ano 2018 .....	1836

**Regulamentação do trabalho:**

**Despachos/portarias:**

...

**Portarias de condições de trabalho:**

...

**Portarias de extensão:**

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia .....	1838
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso) .....	1839

**Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global .....	1841
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro - Alteração salarial e outras .....	1886
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras .....	1887
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial e outras .....	1889
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Alteração salarial e outra .....	1890
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outra .....	1891
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB .....	1892
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS .....	1907
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros .....	1915
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros .....	1922
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	1931
- Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Contabilistas - SICONT e outros - Alteração salarial e outra .....	1936
- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outra .....	1937
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) - Retificação .....	1938
- Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Retificação .....	1938

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I – Estatutos:

...

#### II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Socais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Eleição .....	1940
- Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF - Eleição .....	1940

### Associações de empregadores:

#### I – Estatutos:

...

#### II – Direção:

- APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Eleição .....	1941
---	------

### Comissões de trabalhadores:

#### I – Estatutos:

- Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Alteração .....	1941
--	------

#### II – Eleições:

- Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) - Eleição .....	1951
- Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição .....	1951
- Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) - Eleição .....	1952
- Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição .....	1952
- AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Eleição .....	1952

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

#### I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Sintra - Convocatória .....	1952
- Câmara Municipal de Chaves - Convocatória .....	1953
- Seda Ibérica - Embalagens, SA - Convocatória .....	1953
- RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos, SA - Convocatória .....	1953

## II – Eleição de representantes:

- Banco de Portugal - Eleição .....	1954
- Câmara Municipal da Maia - Eleição .....	1954
- Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Eleição .....	1954
- Câmara Municipal de Matosinhos - Eleição .....	1954
- Junta de Freguesia de Arcozelo - Eleição .....	1955
- Pietec - Cortiças, SA - Eleição .....	1955

### **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: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 19 de fevereiro de 2018**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 2/2018 - SM.

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

Assunto: greve na CP - Comboios de Portugal, EPE - vários sindicatos, no dia 19 de fevereiro de 2018, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

1- A presente arbitragem resulta da comunicação, com data de 7 de fevereiro de 2018 e recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social, a respeito de aviso prévio de greve conjunto dos trabalhadores CP - Comboios de Portugal, EPE.

Este aviso prévio foi subscrito pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante, pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário/FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, pela ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial e pelo SINFA - Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins, estando a execução da greve prevista para o dia 19 de fevereiro de 2018.

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

- Árbitro presidente: Jorge Bacelar Gouveia;
- Árbitro da parte trabalhadora: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro da parte empregadora: Ana Jacinto Lopes.

O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 15 de fevereiro de 2018, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

- SFRCI, Luís Pedro Ventura Bravo e António José Leiros Sousa;
- SNTSF/FECTRANS, Mário Jorge Gamito Gomes;

- SINFA, Luís Pedro Ventura Bravo;
- ASSIFECO, Pascoal Manuel Pereira Marques;
- CP - Comboios de Portugal, EPE, Raquel de Fátima Pinho Campos e Carla Sofia Teixeira Marques Santana.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os referidos representantes das partes interessadas.

3- Cumpre decidir:

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.

4- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação das associações sindicais e dos 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).

De acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

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).

5- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa 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 do serviço de transportes 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, é evidente que se pode considerar viável a pretensão, apresentada pela entidade empregadora, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de empresas de transporte público ferroviário.

Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excepcional 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.

6- 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 à circulação das composições de transporte de passageiros, por se tratar de uma greve de curta duração, de um dia apenas.

Noutra perspetiva, não se reconhece que a circulação daquelas composições pudesse mostrar-se apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em matéria de acesso aos cuidados de saúde, às escolas e a serviços de segurança nesse concreto contexto, havendo outros meios alternativos de transporte com aptidão à satisfação daquelas necessidades.

Assim, não se julga que a definição dos serviços mínimos proposta pela entidade empregadora relativa a transportes de passageiros cumpra as exigências do princípio da proporcionalidade. Pelo que não se fixarão serviços mínimos relativos a tal respeito.

Já quanto à proposta de serviços mínimos apresentada pelos sindicatos e na sequência dos esclarecimentos prestados pelos seus representantes, mostra-se adequado o âmbito daquela sua proposta.

### Decisão

7- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a CP - Comboios de Portugal, EPE:

a) Os necessários ao resguardo dos comboios em máxima segurança, bem como à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se justifiquem;

b) Os serviços necessários para levar aos seus destinos os comboios que se encontrem em marcha à hora do início da greve;

c) Os serviços necessários à movimentação do «comboio socorro»;

d) Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo as entidades empregadoras fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

e) 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, 15 de fevereiro de 2018.

Árbitro presidente, *Jorge Bacelar Gouveia*.

Árbitro de parte trabalhadora, *Eduarda Figanier de Castro*.

Árbitro de parte empregadora, *Ana Jacinto Lopes*.

## Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA no dia 12 de março de 2018

### Arbitragem obrigatória

Número do processo: 3/2018 - SM.

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

Assunto: greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - vários sindicatos, no dia 12 de março de 2018, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

1- A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 6 de março de 2018, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à secretária-geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve conjunto dos trabalhadores da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, para o dia 12 de março, na sequência de pré-aviso de greve conjunto subscrito.

Este aviso prévio foi subscrito pelo(a) ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária, FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, FENTCOP - Sindicato Nacional Dos Transportes Comunicações e Obras Publicas, FNSTPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia, SINFA - Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins, SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários, SINTAP - Sindicato dos



Trabalhadores da Administração Pública, SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários, SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos, SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e STF - Sindicato dos Trabalhadores Ferroviários, estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para o dia 12 de março de 2018.

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

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro da parte trabalhadora: António Simões de Melo;
- Árbitro da parte empregadora: Nuno Bernardo.

O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 9 de março de 2018, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

- ASCEF, Joaquim António Amador Carvalho e João José Ribeiro Tomás;
- FECTTRANS, STF, SNTSF, SIOFA, FNSTPS e SINFB, Mário Jorge Gamito Gomes;
- FENTCOP, Ricardo José Lourenço Horta Guerra Fernandes;
- SINFA e SINDEFER, Fernando Manuel Cabrita Silvestre e António José Guterres Salvado;
- Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, Alexandra Sofia Nogueira Barbosa e Vítor Jorge da Silva Carvalho.

Não compareceram o SINAFE, o SINTAP e o SNAQ.

3- Cumpre decidir:

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.

4- 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).

De acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a

bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

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).

5- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa 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 do serviço de transportes 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, é evidente que se pode considerar viável a pretensão, apresentada pelas entidades empregadoras, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de empresas de transporte público ferroviário.

Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter 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 absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

6- A conclusão a que se chega é a de que se afigura adequado, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições de transporte.

Noutra perspetiva, reconhece-se que a circulação daquelas composições se mostra apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em matéria de acesso aos cuidados de saúde, às escolas e a serviços de segurança, em percentagem ponderada.

Assim, julga-se que a definição dos serviços mínimos cumpre as exigências do princípio da proporcionalidade.

### Decisão

7- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

a) Os necessários ao resguardo dos comboios em máxima segurança, bem como à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações em todas as vertentes em que, por força

da greve, tais necessidades se justifiquem;

b) Os serviços necessários para levar aos seus destinos os comboios que se encontrem em marcha à hora do início da greve;

c) Os serviços necessários à movimentação do «comboio socorro»;

d) Disponibilização de canal para realização de circulações abaixo indicadas:

– Urbanos Lisboa e Porto - Mapa I (em anexo), correspondente, sensivelmente, a cerca de 25 % da realização em horário normal;

– Regionais - Mapa II (em anexo), correspondente, sensivelmente, a cerca de 25 % da realização em horário normal;

– Alfas/Intercidades/Internacionais - Mapa III (em anexo), correspondente, sensivelmente, a cerca de 25 % da realização em horário normal;

– Mercadorias - Matérias perigosas e inflamáveis - Mapa IV (em anexo).

e) Serviços de telecomunicações: manutenção corretiva e supervisão de rede:

– 2 trabalhadores dos Field Services Norte (T-FFN);

– 2 trabalhadores dos Field Services Sul (T-FFS);

– 2 trabalhadores da Unidade de Comunicações (T-COM);

– 2 trabalhadores Unidade de Datacenters & Cloud (T-DTS).

f) Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo as entidades empregadoras fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

g) 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, 9 de março de 2018.

Árbitro presidente, *Emílio Ricon Peres*.

Árbitro de parte trabalhadora, *António Simões de Melo*.

Árbitro de parte empregadora, *Nuno Bernardo*.



MAPA I

Urbanos Lisboa

NÚMERO 1	NÚMERO 2	ORIGEM	DESTINO	HORA PARTIDA	HORA CHEGADA	SERVIÇO MÍNIMO
16.001	0	LIS-APOLÓNIA	AZAMBUJA	6:20:00	7:15:00	SM
16.006	0	AZAMBUJA	LIS-APOLÓNIA	7:35:00	8:25:00	SM
16.011	0	LIS-APOLÓNIA	AZAMBUJA	8:50:00	9:45:00	SM
16.016	0	AZAMBUJA	LIS-APOLÓNIA	10:13:00	11:03:00	SM
16.017	0	LIS-APOLÓNIA	AZAMBUJA	11:20:00	12:15:00	SM
16.022	0	AZAMBUJA	LIS-APOLÓNIA	13:05:00	13:55:00	SM
16.023	0	LIS-APOLÓNIA	AZAMBUJA	14:20:00	15:15:00	SM
16.028	0	AZAMBUJA	LIS-APOLÓNIA	16:05:00	16:55:00	SM
16.031	0	LIS-APOLÓNIA	AZAMBUJA	17:20:00	18:15:00	SM
16.036	0	AZAMBUJA	LIS-APOLÓNIA	18:35:00	19:25:00	SM
16.047	0	LIS-APOLÓNIA	AZAMBUJA	22:20:00	23:15:00	SM
16.402	16.403	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	6:26:00	7:19:00	SM
16.408	16.409	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	7:56:00	8:49:00	SM
16.418	16.419	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	10:26:00	11:19:00	SM
16.428	16.429	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	12:56:00	13:49:00	SM
16.432	16.433	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	13:56:00	14:49:00	SM
16.442	16.443	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	16:26:00	17:19:00	SM
16.452	16.453	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	18:56:00	19:49:00	SM
16.458	16.459	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	20:26:00	21:19:00	SM
16.462	16.463	ALCÂNTARA-T	CAST.RIBAT.	21:26:00	22:19:00	SM
16.500	16.501	AZAMBUJA	ALCÂNTARA-T	4:56:00	6:05:00	SM
16.506	16.507	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	7:39:00	8:35:00	SM
16.512	16.513	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	9:09:00	10:05:00	SM
16.522	16.523	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	11:39:00	12:35:00	SM
16.536	16.537	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	15:09:00	16:05:00	SM
16.546	16.547	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	17:39:00	18:35:00	SM
16.552	16.553	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	19:09:00	20:05:00	SM
16.556	16.557	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	20:09:00	21:05:00	SM
16.562	16.563	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	21:39:00	22:35:00	SM
16.566	16.567	CAST.RIBAT.	ALCÂNTARA-T	23:09:00	0:05:00	SM
17.100	0	SETÚBAL	BARREIRO	5:08:00	5:38:00	SM
17.101	0	BARREIRO	SETÚBAL	0:29:00	1:00:00	SM
17.201	0	BARREIRO	Pr-Sado-A	5:55:00	6:33:00	SM
17.204	0	Pr-Sado-A	BARREIRO	6:40:00	7:18:00	SM
17.207	0	BARREIRO	Pr-Sado-A	7:25:00	8:03:00	SM
17.210	0	Pr-Sado-A	BARREIRO	8:10:00	8:48:00	SM
17.225	0	BARREIRO	Pr-Sado-A	11:55:00	12:33:00	SM
17.228	0	Pr-Sado-A	BARREIRO	12:40:00	13:18:00	SM
17.243	0	BARREIRO	Pr-Sado-A	16:25:00	17:03:00	SM
17.246	0	Pr-Sado-A	BARREIRO	17:10:00	17:48:00	SM
17.249	0	BARREIRO	Pr-Sado-A	17:55:00	18:33:00	SM
17.252	0	Pr-Sado-A	BARREIRO	18:40:00	19:18:00	SM
17.255	0	BARREIRO	Pr-Sado-A	19:25:00	20:03:00	SM
17.258	0	Pr-Sado-A	BARREIRO	20:14:00	20:54:00	SM
17.261	0	BARREIRO	Pr-Sado-A	21:00:00	21:38:00	SM
17.264	0	Pr-Sado-A	BARREIRO	21:44:00	22:20:00	SM
18.000	18.001	SINTRA	ALVERCA	6:26:00	7:29:00	SM
18.010	18.011	SINTRA	ALVERCA	8:56:00	9:59:00	SM
18.022	18.023	SINTRA	ALVERCA	18:26:00	19:29:00	SM
18.054	18.055	ALVERCA	SINTRA	7:39:00	8:45:00	SM
18.066	18.067	ALVERCA	SINTRA	17:09:00	18:15:00	SM
18.076	18.077	ALVERCA	SINTRA	19:39:00	20:45:00	SM
18.200	18.201	LIS-ORIENTE	SINTRA	0:08:00	0:55:00	SM
18.212	18.213	LIS-ORIENTE	SINTRA	6:38:00	7:25:00	SM

18.220	18.221	LIS-ORIENTE	SINTRA	7:38:00	8:25:00	SM
18.228	18.229	LIS-ORIENTE	SINTRA	8:38:00	9:25:00	SM
18.236	18.237	LIS-ORIENTE	SINTRA	9:38:00	10:25:00	SM
18.242	18.243	LIS-ORIENTE	SINTRA	10:38:00	11:25:00	SM
18.258	18.259	LIS-ORIENTE	SINTRA	12:38:00	13:25:00	SM
18.282	18.283	LIS-ORIENTE	SINTRA	15:38:00	16:25:00	SM
18.298	18.299	LIS-ORIENTE	SINTRA	17:38:00	18:25:00	SM
18.306	18.307	LIS-ORIENTE	SINTRA	18:38:00	19:25:00	SM
18.314	18.315	LIS-ORIENTE	SINTRA	19:38:00	20:25:00	SM
18.322	18.323	LIS-ORIENTE	SINTRA	20:38:00	21:25:00	SM
18.326	18.327	LIS-ORIENTE	SINTRA	21:38:00	22:25:00	SM
18.330	18.331	LIS-ORIENTE	SINTRA	22:38:00	23:25:00	SM
18.334	18.335	LIS-ORIENTE	SINTRA	23:38:00	0:25:00	SM
18.404	18.405	SINTRA	LIS-ORIENTE	5:36:00	6:22:00	SM
18.408	18.409	SINTRA	LIS-ORIENTE	6:36:00	7:22:00	SM
18.416	18.417	SINTRA	LIS-ORIENTE	7:36:00	8:22:00	SM
18.424	18.425	SINTRA	LIS-ORIENTE	8:36:00	9:22:00	SM
18.432	18.433	SINTRA	LIS-ORIENTE	9:36:00	10:22:00	SM
18.448	18.449	SINTRA	LIS-ORIENTE	11:36:00	12:22:00	SM
18.472	18.473	SINTRA	LIS-ORIENTE	14:36:00	15:22:00	SM
18.488	18.489	SINTRA	LIS-ORIENTE	16:36:00	17:22:00	SM
18.496	18.497	SINTRA	LIS-ORIENTE	17:36:00	18:22:00	SM
18.504	18.505	SINTRA	LIS-ORIENTE	18:36:00	19:22:00	SM
18.512	18.513	SINTRA	LIS-ORIENTE	19:36:00	20:22:00	SM
18.520	18.521	SINTRA	LIS-ORIENTE	20:36:00	21:22:00	SM
18.524	18.525	SINTRA	LIS-ORIENTE	21:36:00	22:22:00	SM
18.528	18.529	SINTRA	LIS-ORIENTE	22:36:00	23:22:00	SM
18.532	18.533	SINTRA	LIS-ORIENTE	23:36:00	0:22:00	SM
18.650	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	6:40:00	7:09:00	SM
18.651	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	6:01:00	6:30:00	SM
18.656	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	7:30:00	7:59:00	SM
18.657	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	6:51:00	7:20:00	SM
18.660	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	8:00:00	8:29:00	SM
18.661	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	7:21:00	7:50:00	SM
18.668	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	9:00:00	9:29:00	SM
18.669	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	8:21:00	8:50:00	SM
18.672	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	9:30:00	9:59:00	SM
18.673	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	8:51:00	9:20:00	SM
18.692	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	17:00:00	17:29:00	SM
18.704	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	18:30:00	18:59:00	SM
18.710	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	19:10:00	19:39:00	SM
18.717	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	17:51:00	18:20:00	SM
18.720	0	M.S-MELEÇAS	LIS-ROSSIO	20:50:00	21:19:00	SM
18.723	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	18:31:00	19:00:00	SM
18.729	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	19:21:00	19:50:00	SM
18.735	0	LIS-ROSSIO	M.S-MELEÇAS	20:01:00	20:30:00	SM
18.800	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	0:20:00	0:59:00	SM
18.801	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	0:01:00	0:41:00	SM
18.804	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	5:50:00	6:29:00	SM
18.808	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	6:40:00	7:19:00	SM
18.815	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	7:41:00	8:21:00	SM
18.820	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	8:40:00	9:19:00	SM
18.835	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	11:41:00	12:21:00	SM
18.844	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	12:40:00	13:19:00	SM
18.851	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	15:41:00	16:21:00	SM

18.861	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	17:41:00	18:21:00	SM
18.868	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	16:40:00	17:19:00	SM
18.873	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	19:41:00	20:21:00	SM
18.880	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	18:40:00	19:19:00	SM
18.883	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	21:31:00	22:11:00	SM
18.885	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	22:01:00	22:41:00	SM
18.891	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	23:31:00	0:11:00	SM
18.892	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	20:50:00	21:29:00	SM
18.898	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	22:20:00	22:59:00	SM
18.900	0	SINTRA	LIS-ROSSIO	22:50:00	23:29:00	SM
19.000	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	0:00:00	0:40:00	SM
19.005	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	1:00:00	1:40:00	SM
19.008	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	5:30:00	6:10:00	SM
19.013	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	6:30:00	7:10:00	SM
19.031	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	10:00:00	10:40:00	SM
19.032	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	10:04:00	10:44:00	SM
19.038	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	11:04:00	11:44:00	SM
19.067	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	16:00:00	16:40:00	SM
19.095	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	20:30:00	21:10:00	SM
19.096	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	20:40:00	21:20:00	SM
19.100	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	21:30:00	22:10:00	SM
19.113	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	23:30:00	0:10:00	SM
19.202	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	7:04:00	7:37:00	SM
19.206	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	7:28:00	8:01:00	SM
19.207	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	7:36:00	8:09:00	SM
19.214	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	8:16:00	8:49:00	SM
19.215	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	8:24:00	8:57:00	SM
19.221	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	9:00:00	9:33:00	SM
19.222	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	9:04:00	9:37:00	SM
19.225	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	9:24:00	9:57:00	SM
19.228	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	9:40:00	10:13:00	SM
19.232	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	17:04:00	17:37:00	SM
19.235	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	17:24:00	17:57:00	SM
19.241	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	18:00:00	18:33:00	SM
19.242	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	18:04:00	18:37:00	SM
19.247	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	18:36:00	19:09:00	SM
19.248	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	18:40:00	19:13:00	SM
19.251	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	19:00:00	19:33:00	SM
19.254	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	19:16:00	19:49:00	SM
19.255	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	19:24:00	19:57:00	SM
19.258	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	19:40:00	20:13:00	SM
19.261	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	20:00:00	20:33:00	SM
19.262	0	CASCAIS	CAIS SODRÉ	20:04:00	20:37:00	SM
19.605	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	7:14:00	7:38:00	SM
19.606	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	7:46:00	8:10:00	SM
19.607	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	7:26:00	7:50:00	SM
19.608	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	7:58:00	8:22:00	SM
19.611	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	7:50:00	8:14:00	SM
19.612	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	8:22:00	8:46:00	SM
19.615	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	8:14:00	8:38:00	SM
19.616	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	8:46:00	9:10:00	SM
19.623	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	9:02:00	9:26:00	SM
19.624	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	9:34:00	9:58:00	SM
19.637	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	17:26:00	17:50:00	SM
19.638	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	17:58:00	18:22:00	SM
19.641	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	17:50:00	18:14:00	SM
19.642	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	18:22:00	18:46:00	SM
19.651	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	18:50:00	19:14:00	SM

19.652	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	19:22:00	19:46:00	SM
19.657	0	CAIS SODRÉ	OEIRAS	19:26:00	19:50:00	SM
19.658	0	OEIRAS	CAIS SODRÉ	19:58:00	20:22:00	SM

<b>Comboios Programados</b>	688
<b>Comboios Serviços Mínimos</b>	170
<b>% Serviços Mínimos</b>	25%

Nota: Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao fecho da rotação do material motor, manobras, bem como, escalados todos os trabalhadores das diferentes categorias profissionais necessários à realização dos comboios.

NÚMERO 1	NÚMERO 2	ORIGEM	DESTINO	HORA PARTIDA	HORA CHEGADA	SERVIÇO MÍNIMO
27.658	0	SINTRA	ALGUEIRÃO-P	1:05:00	1:09:00	SM
27.660	0	SINTRA	ALGUEIRÃO-P	1:20:00	1:24:00	SM
27.665	0	LIS-APOLÓNIA	AZAMBUJA	4:18:00	4:46:00	SM
27.673	0	LIS-ROSSIO	SINTRA	5:05:00	5:41:00	SM
27.675	0	ALGUEIRÃO-P	SINTRA	5:19:00	5:25:00	SM
27.685	27.684	CAMPOLIDE	LIS-APOLÓNIA	5:45:00	6:09:00	SM
27.695	0	CAMPOLIDE	SINTRA	5:56:00	6:17:00	SM
27.697	0	ALGUEIRÃO-P	SINTRA	6:20:00	6:25:00	SM
27.701	0	ALGUEIRÃO-P	SINTRA	6:25:00	6:31:00	SM
27.721	0	CAMPOLIDE-A	ALCÂNTARA-T	7:37:00	7:42:00	SM
27.731	0	LIS-ROSSIO	CAMPOLIDE	10:10:00	10:13:00	SM
27.734	27.735	ALVERCA	CAMPOLIDE	10:10:00	10:35:00	SM
27.745	27.744	CAMPOLIDE	ALVERCA	16:22:00	16:45:00	SM
27.749	0	CAMPOLIDE	M.S-MELEÇAS	16:39:00	16:54:00	SM
27.758	0	M.S-MELEÇAS	CAMPOLIDE	20:00:00	20:18:00	SM
27.772	0	SINTRA	CAMPOLIDE	20:55:00	21:28:00	SM
27.796	0	ALCÂNTARA-T	CAMPOLIDE-A	22:48:00	22:53:00	SM
27.901	0	CAIS SODRÉ	CASCAIS	6:15:00	6:44:00	SM

FERTAGUS

Dia 12-03-2018							
Família Coina				Família Setúbal			
Asc.		Desc.		Asc.		Desc.	
nº Comboio	H.P	nº Comboio	HP	nº Comboio	HP	nº Comboio	HP
14003	00:43	14002	05:53	14205	06:43	14202	05:48:00
14011	07:13	14010	07:03	14207	06:13	14208	06:58:00
14033	09:13	14020	08:03	14209	08:43	14212	07:58:00
14075	16:03	14026	08:43	14211	09:43	14216	08:58:00
14085	17:13	14082	16:53	14225	16:43	14228	14:58:00
14097	18:23	14092	17:53	14227	17:43	14232	16:58:00
14107	19:23	14102	18:53	14231	18:43	14234	17:58:00
14113	20:03	14114	20:03	14235	19:43	14236	18:58:00
				14239	20:43	14242	20:18:00
				14241	21:43	14246	21:18:00
				14243	22:43	14254	23:18:00

**Nota:** Deverão ser garantidas todas as marchas em vazio necessárias para a realização dos serviços indicados.

Urbanos Porto

NÚMERO 1	NÚMERO 2	ORIGEM	DESTINO	HORA PARTIDA	HORA CHEGADA	SERVIÇO MÍNIMO
15.153	0	P-SÃO BENTO	GUIMARÃES	7:20:00	8:36:00	SM
15.167	0	P-SÃO BENTO	GUIMARÃES	17:20:00	18:36:00	SM
15.169	0	P-SÃO BENTO	GUIMARÃES	18:20:00	19:37:00	SM
15.171	0	P-SÃO BENTO	GUIMARÃES	19:20:00	20:37:00	SM
15.174	0	GUIMARÃES	P-SÃO BENTO	19:16:00	20:35:00	SM
15.182	0	GUIMARÃES	P-SÃO BENTO	20:12:00	21:35:00	SM
15.184	0	GUIMARÃES	P-SÃO BENTO	7:06:00	8:05:00	SM
15.186	0	GUIMARÃES	P-SÃO BENTO	7:21:00	8:45:00	SM
15.202	0	BRAGA	P-SÃO BENTO	5:34:00	6:45:00	SM
15.203	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	6:15:00	7:09:00	SM
15.206	0	BRAGA	P-SÃO BENTO	6:34:00	7:45:00	SM
15.209	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	7:45:00	8:56:00	SM
15.212	0	BRAGA	P-SÃO BENTO	7:45:00	8:35:00	SM
15.225	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	13:45:00	14:56:00	SM
15.233	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	16:45:00	17:56:00	SM
15.237	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	17:45:00	18:56:00	SM
15.239	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	18:15:00	19:09:00	SM
15.240	0	BRAGA	P-SÃO BENTO	17:34:00	18:45:00	SM
15.241	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	18:45:00	19:56:00	SM
15.244	0	BRAGA	P-SÃO BENTO	18:34:00	19:45:00	SM
15.245	0	P-SÃO BENTO	BRAGA	19:45:00	20:56:00	SM
15.246	0	BRAGA	P-SÃO BENTO	19:34:00	20:45:00	SM
15.401	0	P-SÃO BENTO	PENAFIEL	7:00:00	7:53:00	SM
15.406	0	PENAFIEL	P-SÃO BENTO	7:07:00	8:00:00	SM
15.410	0	PENAFIEL	P-SÃO BENTO	8:07:00	9:00:00	SM
15.504	0	CAÍDE	P-SÃO BENTO	6:18:00	7:10:00	SM
15.505	0	P-SÃO BENTO	CAÍDE	6:30:00	7:23:00	SM
15.506	0	CAÍDE	P-SÃO BENTO	6:38:00	7:30:00	SM
15.509	0	P-SÃO BENTO	CAÍDE	7:30:00	8:25:00	SM
15.510	0	CAÍDE	P-SÃO BENTO	7:38:00	8:30:00	SM
15.516	0	CAÍDE	P-SÃO BENTO	8:38:00	9:30:00	SM
15.529	0	P-SÃO BENTO	CAÍDE	13:30:00	14:23:00	SM
15.535	0	P-SÃO BENTO	CAÍDE	16:30:00	17:23:00	SM
15.536	0	CAÍDE	P-SÃO BENTO	15:38:00	16:30:00	SM
15.542	0	CAÍDE	P-SÃO BENTO	17:38:00	18:30:00	SM
15.543	0	P-SÃO BENTO	CAÍDE	17:40:00	18:43:00	SM
15.545	0	P-SÃO BENTO	CAÍDE	18:30:00	19:23:00	SM
15.549	0	P-SÃO BENTO	CAÍDE	19:30:00	20:23:00	SM
15.550	0	CAÍDE	P-SÃO BENTO	19:38:00	20:30:00	SM
15.605	15.604	AVEIRO	P-SÃO BENTO	6:19:00	7:25:00	SM
15.609	15.608	AVEIRO	P-SÃO BENTO	7:18:00	8:25:00	SM
15.613	15.612	AVEIRO	P-SÃO BENTO	8:19:00	9:25:00	SM
15.617	15.616	AVEIRO	P-SÃO BENTO	9:19:00	10:25:00	SM
15.621	15.620	AVEIRO	P-SÃO BENTO	10:19:00	11:25:00	SM
15.633	15.632	AVEIRO	P-SÃO BENTO	14:19:00	15:25:00	SM
15.637	15.636	AVEIRO	P-SÃO BENTO	16:19:00	17:25:00	SM
15.641	15.640	AVEIRO	P-SÃO BENTO	17:19:00	18:25:00	SM
15.645	15.644	AVEIRO	P-SÃO BENTO	18:19:00	19:25:00	SM
15.649	15.648	AVEIRO	P-SÃO BENTO	19:19:00	20:25:00	SM
15.703	15.702	P-SÃO BENTO	AVEIRO	4:55:00	6:10:00	SM
15.707	15.706	P-SÃO BENTO	AVEIRO	6:05:00	7:12:00	SM
15.711	15.710	P-SÃO BENTO	AVEIRO	7:05:00	8:12:00	SM
15.715	15.714	P-SÃO BENTO	AVEIRO	8:05:00	9:12:00	SM
15.719	15.718	P-SÃO BENTO	AVEIRO	9:05:00	10:12:00	SM



15.731	15.730	P-SÃO BENTO	AVEIRO	13:05:00	14:12:00	SM
15.739	15.738	P-SÃO BENTO	AVEIRO	16:05:00	17:12:00	SM
15.743	15.742	P-SÃO BENTO	AVEIRO	17:05:00	18:12:00	SM
15.747	15.746	P-SÃO BENTO	AVEIRO	18:05:00	19:12:00	SM
15.751	15.750	P-SÃO BENTO	AVEIRO	19:05:00	20:12:00	SM
15.755	15.754	P-SÃO BENTO	AVEIRO	19:55:00	21:13:00	SM
15.807	15.806	OVAR	P-SÃO BENTO	7:48:00	8:40:00	SM
15.811	15.810	OVAR	P-SÃO BENTO	8:48:00	9:40:00	SM
15.841	15.840	OVAR	P-SÃO BENTO	18:48:00	19:40:00	SM
15.845	15.844	OVAR	P-SÃO BENTO	19:48:00	20:40:00	SM
15.903	15.902	P-SÃO BENTO	OVAR	6:50:00	7:42:00	SM
15.907	15.906	P-SÃO BENTO	OVAR	7:50:00	8:42:00	SM
15.939	15.938	P-SÃO BENTO	OVAR	17:50:00	18:42:00	SM
15.943	15.942	P-SÃO BENTO	OVAR	18:50:00	19:42:00	SM

<b>Comboios Programados</b>	277
<b>Comboios Serviços Mínimos</b>	68
<b>% Serviços Mínimos</b>	25%

Nota: Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao fecho da rotação do material motor, manobras, bem como, escalados todos os trabalhadores das diferentes categorias profissionais necessários à realização dos comboios.

NÚMERO 1	NÚMERO 2	ORIGEM	DESTINO	HORA PARTIDA	HORA CHEGADA	SERVIÇO MÍNIMO
27.050	0	CAÍDE	PENAFIEL	0:08:00	0:15:00	SM
27.054	0	BRAGA	P-SÃO BENTO	0:11:00	0:55:00	SM
27.057	0	CONTUMIL	PENAFIEL	5:15:00	5:41:00	SM
27.065	0	PENAFIEL	CAÍDE	6:01:00	6:08:00	SM
27.067	0	PENAFIEL	CAÍDE	6:23:00	6:30:00	SM
27.072	0	CONTUMIL	P-SÃO BENTO	17:00:00	17:10:00	SM
27.074	0	CONTUMIL	P-SÃO BENTO	17:08:00	17:20:00	SM
27.078	0	CONTUMIL	P-SÃO BENTO	17:25:00	17:35:00	SM
27.080	0	CONTUMIL	P-SÃO BENTO	17:45:00	17:55:00	SM
27.085	0	P-SÃO BENTO	CONTUMIL	8:35:00	8:42:00	SM
27.087	0	P-SÃO BENTO	CONTUMIL	8:40:00	8:47:00	SM
27.088	0	CAÍDE	PENAFIEL	19:31:00	19:38:00	SM
27.093	0	P-SÃO BENTO	CONTUMIL	9:35:00	9:42:00	SM
27.095	0	P-SÃO BENTO	CONTUMIL	8:25:00	8:32:00	SM
27.096	0	CAÍDE	PENAFIEL	20:30:00	20:38:00	SM
27.101	0	P-SÃO BENTO	CONTUMIL	20:35:00	20:42:00	SM
27.122	0	CONTUMIL	P-SÃO BENTO	16:45:00	16:55:00	SM
27.127	0	P-SÃO BENTO	CONTUMIL	9:15:00	9:23:00	SM
27.157	0	CONTUMIL	GUIMARÃES	5:50:00	6:37:00	SM

## MAPA II

NÚMERO 1	NÚMERO 2	ORIGEM	DESTINO	HORA PARTIDA	ORA CHEGADA	SERVIÇO MÍNIO
801	0	CALD.RAINHA	COIMBRA B	6:15:00	8:10:00	SM
806	0	COIMBRA B	CALD.RAINHA	18:51:00	20:55:00	SM
822	0	P-CAMPANHÃ	COIMBRA B	21:55:00	23:25:00	SM
850	0	VALENÇA	P-CAMPANHÃ	7:36:00	9:45:00	SM
853	0	P-CAMPANHÃ	VALENÇA	13:00:00	15:08:00	SM
854	0	VALENÇA	P-CAMPANHÃ	14:25:00	16:30:00	SM
855	0	P-CAMPANHÃ	VALENÇA	16:15:00	18:19:00	SM
856	0	VALENÇA	P-CAMPANHÃ	17:52:00	20:10:00	SM
857	0	P-CAMPANHÃ	VALENÇA	18:15:00	20:20:00	SM
860	0	RÉGUA	P-SÃO BENTO	6:49:00	8:50:00	SM
863	0	P-SÃO BENTO	POCINHO	9:10:00	12:36:00	SM
864	0	RÉGUA	P-CAMPANHÃ	8:48:00	10:35:00	SM
867	0	P-CAMPANHÃ	POCINHO	13:15:00	16:35:00	SM
869	0	P-SÃO BENTO	RÉGUA	15:10:00	17:09:00	SM
870	0	POCINHO	P-SÃO BENTO	11:11:00	14:50:00	SM
871	0	P-CAMPANHÃ	POCINHO	17:15:00	20:35:00	SM
872	0	POCINHO	P-CAMPANHÃ	13:21:00	16:35:00	SM
875	0	P-SÃO BENTO	RÉGUA	19:25:00	21:16:00	SM
930	0	TOMAR	LIS-APOLÓNIA	6:05:00	7:41:00	SM
3.000	0	VALENÇA	P-CAMPANHÃ	5:35:00	8:19:00	SM
3.100	0	V.CASTELO	NINE	5:11:00	6:08:00	SM
3.101	0	NINE	V.CASTELO	7:01:00	8:02:00	SM
3.112	0	V.CASTELO	NINE	17:48:00	18:50:00	SM
3.400	0	P-CAMPANHÃ	LIS-APOLÓNIA	0:55:00	5:59:00	SM
4.000	0	RÉGUA	P-CAMPANHÃ	6:10:00	8:21:00	SM
4.400	0	TOMAR	LIS-APOLÓNIA	5:15:00	7:13:00	SM
4.402	0	TOMAR	LIS-APOLÓNIA	6:15:00	8:13:00	SM
4.403	0	LIS-APOLÓNIA	TOMAR	5:45:00	7:51:00	SM
4.427	0	LIS-APOLÓNIA	TOMAR	17:45:00	19:51:00	SM
4.429	0	LIS-APOLÓNIA	TOMAR	18:45:00	20:51:00	SM
4.432	0	TOMAR	LIS-APOLÓNIA	18:11:00	20:20:00	SM
4.433	0	LIS-APOLÓNIA	TOMAR	20:45:00	22:51:00	SM
4.437	0	LIS-APOLÓNIA	TOMAR	22:45:00	0:40:00	SM
4.440	0	TOMAR	LIS-APOLÓNIA	22:11:00	0:10:00	SM
4.504	0	COIMBRA	ENTRONCAM.TO	7:14:00	9:21:00	SM
4.505	0	ENTRONCAM.TO	COIMBRA	6:55:00	8:41:00	SM
4.514	0	COIMBRA	ENTRONCAM.TO	17:14:00	19:21:00	SM
4.516	0	COIMBRA	ENTRONCAM.TO	18:14:00	20:11:00	SM
4.519	0	ENTRONCAM.TO	COIMBRA	17:40:00	19:38:00	SM
4.602	4.603	COIMBRA	AVEIRO	6:30:00	7:29:00	SM
4.604	4.605	COIMBRA	AVEIRO	7:43:00	8:41:00	SM
4.616	4.617	COIMBRA	AVEIRO	13:43:00	14:42:00	SM
4.624	4.625	COIMBRA	AVEIRO	17:43:00	18:41:00	SM
4.626	4.627	COIMBRA	AVEIRO	18:29:00	19:35:00	SM
4.652	4.653	AVEIRO	COIMBRA	6:50:00	7:53:00	SM

4.656	4.657	AVEIRO	COIMBRA	7:50:00	8:46:00	SM
4.658	4.659	AVEIRO	COIMBRA	8:50:00	9:46:00	SM
4.668	4.669	AVEIRO	COIMBRA	13:50:00	14:46:00	SM
4.676	4.677	AVEIRO	COIMBRA	17:50:00	18:52:00	SM
4.678	4.679	AVEIRO	COIMBRA	18:50:00	19:52:00	SM
5.104	0	SERNADA VOUG	AVEIRO-VOUGA	6:57:00	8:05:00	SM
5.105	0	AVEIRO-VOUGA	SERNADA VOUG	8:35:00	9:40:00	SM
5.106	0	SERNADA VOUG	AVEIRO-VOUGA	7:55:00	9:00:00	SM
5.117	0	AVEIRO-VOUGA	SERNADA VOUG	18:17:00	19:22:00	SM
5.118	0	SERNADA VOUG	AVEIRO-VOUGA	18:26:00	19:31:00	SM
5.119	0	AVEIRO-VOUGA	SERNADA VOUG	19:39:00	20:44:00	SM
5.200	0	ESPINHO-VOUG	OLIV.AZEMÉIS	6:43:00	7:46:00	SM
5.201	0	OLIV.AZEMÉIS	ESPINHO-VOUG	7:15:00	8:18:00	SM
5.212	0	ESPINHO-VOUG	OLIV.AZEMÉIS	17:10:00	18:12:00	SM
5.213	0	OLIV.AZEMÉIS	ESPINHO-VOUG	18:24:00	19:26:00	SM
5.402	5.403	GUARDA	COIMBRA	10:10:00	12:59:00	SM
5.410	5.411	COIMBRA	GUARDA	18:24:00	21:28:00	SM
5.420	0	V.FORMOSO	GUARDA	6:15:00	6:58:00	SM
5.600	0	C.BRANCO	LIS-APOLÓNIA	5:56:00	9:20:00	SM
5.601	0	LIS-APOLÓNIA	C.BRANCO	16:15:00	19:48:00	SM
5.622	0	C.BRANCO	ENTRONCAM.TO	14:08:00	16:12:00	SM
5.671	0	C.BRANCO	COVILHÃ	6:25:00	7:29:00	SM
5.674	0	COVILHÃ	C.BRANCO	13:00:00	14:04:00	SM
5.700	0	V.REAL S.ANT	FARO	5:48:00	6:44:00	SM
5.702	0	V.REAL S.ANT	FARO	6:26:00	7:31:00	SM
5.706	0	V.REAL S.ANT	FARO	7:22:00	8:31:00	SM
5.707	0	FARO	V.REAL S.ANT	11:34:00	12:38:00	SM
5.714	0	V.REAL S.ANT	FARO	13:33:00	14:43:00	SM
5.715	0	FARO	V.REAL S.ANT	16:24:00	17:33:00	SM
5.717	0	FARO	V.REAL S.ANT	17:51:00	19:00:00	SM
5.900	0	FARO	LAGOS	7:11:00	8:56:00	SM
5.903	0	LAGOS	FARO	6:59:00	8:37:00	SM
5.904	0	FARO	LAGOS	10:23:00	12:08:00	SM
5.910	0	FARO	LAGOS	17:15:00	19:07:00	SM
5.911	0	LAGOS	FARO	14:18:00	15:59:00	SM
5.913	0	LAGOS	FARO	17:05:00	18:49:00	SM
6.453	0	CALD.RAINHA	LEIRIA	14:30:00	15:28:00	SM
6.454	0	LEIRIA	CALD.RAINHA	18:13:00	19:08:00	SM
16.801	0	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	5:58:00	7:10:00	SM
16.802	0	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	5:53:00	7:09:00	SM
16.803	0	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	6:58:00	8:14:00	SM

16.804	0	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	6:59:00	8:15:00	SM
16.825	0	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	17:58:00	19:12:00	SM
16.826	0	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	19:53:00	21:09:00	SM
16.827	0	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	18:58:00	20:10:00	SM

<b>Comboios Programados</b>	364
<b>Comboios Serviços Mínimos</b>	90
<b>% Serviços Mínimos</b>	25%

Nota: Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao fecho da rotação do material motor, manobras, bem como, escalados todos os trabalhadores das diferentes categorias profissionais necessários à realização dos comboios.

MAPA III

NÚMERO 1	NÚMERO	ORIGEM	DESTINO	HORA PARTIDA	ORA CHEGADA	SERVIÇO MÍNIMO
130	0	BRAGA	LIS-APOLÓNIA	6:07:00	9:30:00	SM
137	0	LIS-APOLÓNIA	BRAGA	19:00:00	22:25:00	SM
182	183	FARO	P-CAMPANHÃ	7:00:00	12:44:00	SM
186	187	P-CAMPANHÃ	FARO	15:47:00	21:23:00	SM
311	0	LIS-APOLÓNIA	V.FORMOSO	21:25:00	2:20:00	SM
312	0	V.FORMOSO	LIS-APOLÓNIA	1:50:00	7:30:00	SM
510	0	GUARDA	LIS-APOLÓNIA	7:07:00	11:30:00	SM
515	0	LIS-APOLÓNIA	GUARDA	18:30:00	22:51:00	SM
520	0	P-CAMPANHÃ	LIS-APOLÓNIA	6:52:00	10:00:00	SM
525	0	LIS-APOLÓNIA	P-CAMPANHÃ	15:30:00	18:39:00	SM
526	0	P-CAMPANHÃ	LIS-APOLÓNIA	19:52:00	23:00:00	SM
540	0	COVILHÃ	LIS-APOLÓNIA	7:31:00	11:20:00	SM
620	0	GUIMARÃES	LIS-APOLÓNIA	7:43:00	12:00:00	SM
621	0	LIS-APOLÓNIA	GUIMARÃES	17:30:00	21:38:00	SM
720	0	BRAGA	LIS-APOLÓNIA	10:05:00	14:00:00	SM
721	0	LIS-APOLÓNIA	BRAGA	9:30:00	13:25:00	SM
722	0	BRAGA	LIS-APOLÓNIA	14:05:00	18:00:00	SM
723	0	LIS-APOLÓNIA	BRAGA	19:30:00	23:25:00	SM

<b>Comboios Programados</b>	72
<b>Comboios Serviços Mínimos</b>	18
<b>% Serviços Mínimos</b>	25%

Nota: Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao fecho da rotação do material motor, manobras, bem como, escalados todos os trabalhadores das diferentes categorias profissionais necessários à realização dos comboios.

MAPA IV

PROPOSTA DE SERVIÇOS MÍNIMOS - Mercadorias

Greve IP - 12 Março 2018				
TRÁFEGO				
DESIGNAÇÃO	ORIGEM / DESTINO	ORIGEM / DESTINO		
			12Mar(2f)	13Mar(3f)
Matérias Perigosas / inflamáveis	Huelva<> Alverca	Badajoz / Alverca	47834; 53030	
		Alverca/ Badajoz	53031; 47853	
	Barreiro <> Estarreja	Barreiro/ Estarreja	50090; 50931	
		Estarreja/Barreiro		50032; 50390
	Barreiro <> P. Sado	Barreiro/P.Sado	50831	50981
	Espanha <> Portugal - IberianLink	T. Bobadela/ Vilar Formoso	43803	
		Vilar Formoso / T. Bobadela		43800

Deverão ser transportados todos os comboios que contenham matérias perigosas (carregado e vazio), sendo a lista acima indicativa da maior parte dos casos.

Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha devem ser conduzidos ao seu destino e estacionados/manobrados em condições de segurança nos locais apropriados de carga/descarga.

Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao reposicionamento do material motor para dar início ao comboio  
Os serviços mínimos deverão ser garantidos pelos trabalhadores a quem cabe executar os mesmos em escala

Greve de enfermeiros das entidades empregadoras públicas da saúde nos dias 22 e 23 de março de 2018

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 4/2018 - SM.

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

Assunto: greve de enfermeiros das entidades empregadoras públicas da saúde nos dias 22 e 23 de março de 2018, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pela secretária-geral do Conselho Económico e Social em 15 de março de 2018, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), para paralisação com início no turno da manhã do dia 22 de março e termo às 24h00 do dia 23 de março de 2018, em todas as entidades públicas empresariais da saúde, hospitais, centros hospitalares, institutos públicos e demais entidades, serviços e organismos do sector público de saúde, que tenham ao serviço enfermeiros, qualquer que seja a natureza do seu vínculo contratual.  
2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 15 de março de 2018, de que foi lavrada ata assinada pelos presentes.

O pré-aviso de greve, junto àquela ata, contém proposta de serviços mínimos. Igualmente em anexo à mesma ata, constam contributos escritos do Centro Hospitalar de S. João, EPE, e do Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, propondo fixação distinta dos mesmos serviços.  
Resulta das sobreditas comunicações e propostas apresentadas, bem como da ata da reunião havida na DGERT - a que o SEP não compareceu - que aqui se dão por reproduzidas, não ter havido acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve.  
A matéria não é igualmente regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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: Luís Miguel Monteiro;  
– Árbitro dos trabalhadores: Zulmira Castro Neves;  
– Árbitro dos empregadores: Cristina Nagy Morais.  
4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 19 de março de 2018, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e de empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.  
Compareceram, em representação das respetivas entidades:  
Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
– José Carlos Martins;  
– Pedro Miguel Teixeira Frias.  
Pelo Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE:  
– Lídia Cristina Neves Ança Regala;  
– Paulo Eduardo da Costa Lima Poças.



No decurso da audiência e por telecópia, o Centro Hospitalar de S. João, EPE, fez chegar alegação escrita sobre a definição de serviços mínimos.

### III - Questão prévia

5- Em 16 de março de 2018, o SEP arguiu junto do Tribunal Arbitral a incompetência material deste para fixar os serviços mínimos objeto do presente processo, alegando, em síntese, que a natureza de institutos públicos, sujeitos a regime especial, das entidades públicas empresariais do setor da saúde, integradas na administração indireta do Estado, determina que aqueles serviços mínimos sejam fixados nos termos previstos no número 1 do artigo 399.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Ao articulado de arguição foi junto parecer do Juiz Conselheiro jubilado do Tribunal Constitucional e do Supremo Tribunal de Justiça, Dr. Guilherme Fonseca, sustentando aquele entendimento.

A mesma questão prévia foi suscitada e apreciada noutros acórdãos de fixação de serviços mínimos por Tribunais Arbitrais constituídos nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, tendo sido julgada, ao que se conhece, pelo Tribunal da Relação de Lisboa, por acórdãos de 27 de maio (processo n.º de 5/15.7YRLSB) e 15 de julho (processo n.º de 473/15.7YRLSB), ambos de 2015. Em todos eles se decidiu pela improcedência da arguição do sindicato.

Também este tribunal entende ter competência para fixar os serviços mínimos objeto do presente processo, tendo em conta que *«nos casos em que o empregador esteja fora do âmbito de aplicação da presente lei, a definição dos serviços mínimos é feita nos termos do Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, sendo a decisão arbitral aplicável a todos os trabalhadores independentemente da natureza do respetivo vínculo»* (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigo 399.º/2) e sabendo-se que esta lei não se aplica a entidades públicas empresariais [cfr. *idem*, artigo 2.º/1, alínea b)], natureza jurídica que o legislador atribuiu à quase totalidade dos hospitais e centros hospitalares abrangidos pelo pré-aviso de greve.

Assim e remetendo-se, para maiores desenvolvimentos, para os arestos citados do Tribunal da Relação de Lisboa, entende-se que este tribunal é competente para regular o presente litígio, em detrimento do Colégio Arbitral a constituir nos termos do artigo 400.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

### IV - Fundamentação

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

Assim, afiguram-se consensuais os serviços mínimos em situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, nos serviços de internamento que funcionam em permanência, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório (aqui com exceção

dos de cirurgia programada), na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos, estes por referência a intervenções cirúrgicas e tratamentos de doenças oncológicas com diversos níveis de prioridade.

Por outro lado, foram fixados serviços mínimos em greves parcialmente idênticas à presente por acórdãos arbitrais recentes (de 17 de novembro de 2014, proferido no processo n.º 30/2014; de 10 de março de 2015, no processo 5/2015; de 10 de outubro de 2016, no processo 5/2016; de 29 de setembro de 2017, no processo 15/2017).

Estas decisões apresentam larga margem de coincidência na definição dos serviços a prestar, entre si e no que respeita às pertinentes propostas sindicais e dos empregadores.

Esta circunstância restringe o conflito a aspetos particulares, apenas a propósito dos quais se afigura necessária intervenção materialmente reguladora deste tribunal, que em termos sucintos se fundamenta nos números seguintes.

7- Para a fixação de serviços mínimos nos serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, o tribunal tomou em consideração a circunstância de existirem Instituições com significativa atividade própria de recolha de sangue, que o Instituto Português do Sangue e Transplantação habitualmente não supre e que cumpre manter, e desde que as existências próprias não sejam suficientes para assegurar as respetivas necessidades no período da greve.

Na ponderação subjacente, o tribunal considerou que muito embora o período de greve corresponda a dois dias de calendário, com início no turno da manhã (8h00) do primeiro deles, é imediatamente seguido por fim de semana, tornando mais difícil a gestão dos recursos de sangue e incerta a capacidade de suprir necessidades súbitas e imprevistas.

8- Embora reconheça que a recolha de órgãos e transplantes, feita em regime de prevenção por equipas especializadas, reveste a natureza urgente que a subsumiria à cláusula geral de cuidados de enfermagem em situação de urgência, proposta pelo SEP como serviço mínimo a prestar, este tribunal entende que as características da atividade e o seu carácter impostergável justificam referência concretizadora autónoma quanto à subsistência da respetiva realização durante a greve.

9- Foi ainda reconhecida a imprescindibilidade de participação dos enfermeiros abrangidos pelo pré-aviso de greve na realização de punções foliculares, sempre que por determinação médica fundamentada aquelas careçam de ser executadas durante o período de greve, o que justifica a correspondente inclusão nos serviços mínimos ora fixados.

A interrupção, por efeito da greve, do programa de atos médicos a realizar no âmbito da procriação medicamente assistida, planeados antes de ser conhecida a decisão de greve, implicaria a inutilização prática do tratamento agendado para esse período, por natureza inadiável, causando ainda relevante dano psicológico a quem a ele se submete.

10- O mesmo se diga do tratamento de doentes crónicos com recurso a produtos biológicos e da administração diária de antibióticos em regime de ambulatório. Em ambos os casos, a interrupção ou o adiamento dos tratamentos traria consequências muito graves, quer para o paciente cuja terapêutica não seria administrada com a regularidade que

constitui condição da sua eficácia, quer em termos de saúde pública, por efeito do aumento da resistência bacteriológica ao medicamento cuja ministração é interrompida.

11- A mesma nota de urgência que justifica a fixação de diversos dos serviços mínimos referidos nos números anteriores está presente na necessidade da sua prestação quanto à radiologia de intervenção, tendo em conta a natureza das patologias (v.g., acidente vascular cerebral) em cujo tratamento intervém.

#### V - Decisão

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

##### I -

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

b) 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;

c) 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;

– 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, 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.

d) 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.

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

f) Punção folicular a executar por enfermeiro especializado 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;

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

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

i) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatorio.

Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros ao serviço no turno noturno, no horário aprovado aquando do anúncio da greve, com acréscimo de três profissionais de enfermagem (um instrumentista, um de anestesia e um circulante) no bloco operatório e um adicional para assegurar o recobro.

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, 19 de março de 2018.

Árbitro presidente, *Luís Miguel Monteiro*.

Árbitro de parte trabalhadora, *Zulmira Castro Neves*.

Árbitro de parte empregadora, *Cristina Nagy Morais*.

### **Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA no dia 2 de abril de 2018**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 5/2018 - SM.

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

Assunto: greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - vários sindicatos no dia 2 de abril de 2018, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

1- A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 22 de março de 2018, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-Geral do Em-

prego e das Relações de Trabalho (DGERT), à secretária-geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve conjunto dos trabalhadores da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, para o dia 2 de abril de 2018, na sequência de pré-aviso de greve conjunto subscrito.

Este aviso prévio foi subscrito pelo(a) ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária, FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, FENTCOP - Sindicato Nacional Dos Transportes Comunicações e Obras Publicas, FNSTPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, SINAFE - Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia, SINFA - Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins, SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários, SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários, SNAQ - Sindicato Nacional de Quadros Técnicos, SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e STF - Sindicato dos Trabalhadores Ferroviários, estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para o dia 2 de abril de 2018.

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

- Árbitro presidente: Vitor Ferreira;
- Árbitro da parte trabalhadora: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro da parte empregadora: Carlos Porença.

O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 28 de março de 2018, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

- ASCEF e SNAQ, Joaquim Ramos Querido e Eduardo Martins dos Santos;
- FECTRANS, STF, SNTSF, SINFB e FNSTFPS, Mário Jorge Gamito Gomes;
- FENTCOP, Ricardo José Lourenço Horta Guerra Fernandes;
- SINAFE, António João Gonçalves Ferreira;
- SINFA e SINDEFER, Fernando Manuel Cabrita Silvestre;
- Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, Alexandra Sofia Nogueira Barbosa e Vítor Jorge da Silva Carvalho, que entregaram mapas com a descrição dos concretos serviços que constituem a concretização da proposta percenual que anteriormente tinham formulado.

Não compareceu o SINTAP, nem enviou qualquer credenciação até à hora que terminaram os trabalhos do TA e o SIOFA comunicou por mail que não iria estar presente na audição das partes.

3- Cumpre decidir:

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.

4- 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).

De acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Nos termos do artigo 538, 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).

5- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e do número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes 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, é evidente que se pode considerar viável a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de empresas de transporte público ferroviário.

Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter 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 direi-

to fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

6- 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 à circulação das composições de transporte de passageiros, por se tratar de uma greve de curta duração, de um dia apenas.

Noutra perspetiva, não se reconhece que a circulação daquelas composições pudesse mostrar-se apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em matéria de acesso aos cuidados de saúde, às escolas e a serviços de segurança nesse concreto contexto, havendo outros meios alternativos de transporte com aptidão à satisfação daquelas necessidades.

Assim, não se julga que a definição dos serviços mínimos proposta pelas entidades empregadoras relativas a transportes de passageiros cumpra as exigências do princípio da proporcionalidade. Pelo que não se fixarão serviços mínimos relativos a tal respeito.

### **Decisão**

7- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por maioria, definir os seguintes serviços mínimos para a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

a) Os necessários ao resguardo dos comboios em máxima segurança, bem como à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se justifiquem;

b) Os serviços necessários para levar aos seus destinos os comboios que se encontrem em marcha à hora do início da greve;

c) Os serviços necessários à movimentação do «comboio socorro»;

d) Os serviços urgentes relativos ao transporte de mercadorias perigosas e bens perecíveis;

e) Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo as entidades empregadoras fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

f) 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, 28 de março de 2018.

Árbitro presidente, *Vitor Ferreira*.

Árbitro de parte trabalhadora, *Eduarda Figanier de Castro*.

Árbitro de parte empregadora (declaração de voto), *Carlos Proença*.

### **Declaração de voto vencido do árbitro da parte empregadora**

Votei vencido por entender que não existe alternativa válida ao transporte ferroviário e que total ausência de circulação de comboios durante um período de 24 horas acarretará necessariamente a não satisfação de necessidades sociais impreteríveis, nomeadamente no que respeita ao acesso a unidades de saúde, a locais de trabalho e ao regresso à residência habitual após a celebração das festividades da Páscoa de grande tradição no nosso país.

Entendo, por isso, que deveriam ser decretados os serviços mínimos preconizados pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), correspondentes a 25 % do número de composições habituais de transporte de passageiros e a 9 % dos transportes de mercadorias, à semelhança, aliás, do que foi decidido pelo Tribunal Arbitral que determinou os serviços mínimos para a recente greve de 12 de março, marcada pelos mesmos sindicatos nas mesmas empresas e com idênticos objetivos.

Lisboa, 28 de março de 2018.

*Carlos Proença*.

### **Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 19 de abril de 2018**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 6/2018 - SM.

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

Assunto: greve no Metropolitano de Lisboa, EPE - vários sindicatos, no dia 19 de abril de 2018 - nos termos definidos no aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

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

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 29 de março de 2018, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio de greve dos trabalhadores Metropolitano de Lisboa, EPE (METRO). Os avisos prévios foram subscritos pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) e pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços,



Comércio, Restauração e Turismo (SITESE), estando a execução da greve prevista para o dia 19 de abril de 2018, 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 29 de março de 2018, conforme ata que acompanhou a comunicação da DGERT.

## 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 Romano Martinez;
- Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Bernardo.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 11 de abril de 2018, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos a que se seguiu a dos representantes da empresa, cujas credenciais assim como documentos apresentados, após rubricados, foram juntos aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

A FECTRANS fez-se representar por:

- Anabela Paulo Silva Carvalheira;
- Paulo Jorge Machado Ferreira;
- José Luís Calapez Fonseca.

O STTM fez-se representar por:

- José Manuel da Silva Marques;
- José Augusto Ferreira Rodrigues;
- Vitor Manuel Alves Caseiro.

O SINDEM fez-se representar por:

- José Carlos Estêvão Silveira;
- Miguel Luís Oliveira Branco;
- António Manuel Saraiva Salgueiro;
- Carlos António Cruz Dias.

O SITRA fez-se representar por:

- Nuno Ricardo Alves Fonseca.

O SITESE fez-se representar por:

- Pedro Lopes.

O METRO, por sua vez, fez-se representar por:

- Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge;
- Tiago Bruno Espírito Santo Silva;
- Manuel Matos Silva Rodrigues.

5- Na audiência, primeiro a FECTRANS, por intermédio de Anabela Silva Carvalheira, e depois o STTM, por intermédio de José Manuel Silva Marques, apresentaram declaração oral acompanhada de documento escrito considerando que o árbitro presidente estaria impedido tendo em conta a decisão proferida no processo 14/2013 - SM - há cinco anos, portanto - em que foram decididos serviços mínimos numa greve do METRO. Este argumento, aliás, fora invocado em requerimento anterior e indeferido pelo Senhor Presidente do CES. Os mesmos requerentes invocam um segundo argumento justificativo do impedimento, pelo facto de, na decisão em causa, se ter aludido a um parecer do IMT, relativo ao risco de funcionamento de comboios, de que os sindicatos só tiveram conhecimento posteriormente, tendo sido violado

o princípio do contraditório. Conclui o STTM que «(...) as partes antecipadamente já sabem que o mesmo árbitro presidente (...) irá, em consonância com o árbitro da parte patronal, seguramente decidir tal fixação dos serviços mínimos decerto que não reúne as indicadas e inultrapassáveis condições legais de isenção e imparcialidade».

Cumprir a questão prévia ao abrigo do princípio de que cabe ao próprio tribunal decidir da sua competência e da independência dos árbitros. O facto de o árbitro presidente, em anteriores arbitragens, já ter decidido no sentido de se justificar a definição de serviços mínimos (Processo 14/2013) - assim como de os mesmos serviços mínimos não deverem ser definidos (Processo 13/2012) - em nada colide com uma nova apreciação das circunstâncias distintas de uma greve em 2018; de outro modo, qualquer árbitro, depois de tomar uma decisão num determinado sentido, jamais poderia intervir em arbitragens com as mesmas partes. O segundo argumento é igualmente improcedente; primeiro, porque os requerentes invocam uma decisão proferida há cinco anos para retirar conclusões para o presente e, segundo, porque o parecer do IMT, ainda que mencionado na sentença arbitral, não serviu para justificar a decisão de serviços mínimos, mas para sustentar a alegação da empresa, feita anteriormente, de que não havia risco em caso de circulação reduzida de comboios, no fundo tratava-se de um parecer que corroborava a posição defendida pelo METRO e conhecida dos sindicatos. Resta referir que a invocada falta de parcialidade do árbitro de parte empregadora constitui uma preterição de princípios, pondo em causa o bom nome de pessoas e instituições e contrariando o regime legal aplicável e o empenho do CES na realização destas arbitragens.

Termos em que se indefere a exceção de imparcialidade invocada.

## II - As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

1- Resulta do disposto no número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho (CT) que, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. E, de acordo com o disposto na alínea h) do número 2 do mesmo artigo, os «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa (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 do serviço de transportes deverá ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, mas sempre 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.

2- A determinação de serviços mínimos deve assentar no pressuposto de ser necessário atender a necessidades sociais impreteríveis da população que tem de se deslocar nesta zona. Estão em causa, neste caso, necessidades relacionadas, não só com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas (não só nos hospitais públicos, como Sta. Maria, mas também noutros hospitais privados e centros de saúde em diferentes locais da cidade de Lisboa), mas igualmente com a efetivação do direito ao trabalho, do direito ao ensino ou simplesmente da liberdade de circulação por parte daqueles que têm de se deslocar na área metropolitana de Lisboa, que justificariam os referidos serviços mínimos.

A questão carece de uma ponderação mais detalhada.

3- Os serviços mínimos implicam uma limitação do direito de greve, sendo este um direito constitucionalmente assegurado (artigo 57.º da CRP), integrado no âmbito dos direitos, liberdades e garantias cuja restrição assenta nos apertados pressupostos do número 2 do artigo 18.º da CRP. Mas como decorre dos princípios gerais e hoje expresso no número 3 do artigo 57.º da CRP, o direito de greve pode ser limitado por via da imposição de serviços mínimos, nos termos previstos no Código do Trabalho, mormente em respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT).

A necessidade de se fixarem serviços mínimos, *in casu*, resulta da própria lei, porquanto o interesse social no funcionamento - ainda que mínimo - dos transportes públicos encontra previsão específica nesta sede. Com efeito, o setor dos transportes coletivos de passageiros, atenta a liberdade de circulação das pessoas relacionada com múltiplos direitos, seja a saúde, a educação ou o trabalho, justificam, por si, a existência de serviços mínimos, como expressamente se prevê no artigo 537.º, número 2, do CT. Dito de outro modo, a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor dos transportes, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se proverem serviços mínimos.

Seguidamente, cabe apurar se é adequada a fixação de serviços mínimos. Atenta a multiplicidade de utentes do Metropolitano, não é viável indicar, em concreto, quantos passageiros se deslocam tendo em vista um tratamento médico, para aprenderem ou chegarem ao local onde desempenham a sua atividade profissional, que pode ou não estar relacionada com a saúde ou o ensino de outros utentes. Pese embora esta verificação não ser possível, pode concluir-se que entre as 7h e as 11h a maioria significativa dos passageiros do Metropolitano recorre a este meio de transporte para as finalidades referidas: saúde, ensino e trabalho. Razão pela qual a existência de serviços mínimos reduz os prejuízos causados a tais utentes. Mas para se concluir no sentido de haver adequação cabe ainda apurar se os serviços mínimos em causa são suficientes para o desiderato pretendido. Segundo a proposta da empresa, nas 4 linhas (azul, amarela, verde e vermelha) só operam comboios em dois períodos (entre as 7h e as 11h e entre as 17h e as 21h), com uma cadência 25 % inferior à habitual. Neste contexto, em que nos períodos de maior tráfego funcionam 25% dos comboios e no restante período do

dia a circulação do METRO é interrompida, ainda que nem todas as pessoas possam beneficiar dos referidos serviços, num juízo de prognose pode concluir-se que os serviços mínimos propostos pela empresa são adequados para assegurar necessidades previsíveis e impreteríveis da população.

O direito de deslocação é, sem dúvida, um direito fundamental de todos os cidadãos, nos termos do artigo 44.º da CRP, e dele decorre que as pessoas têm o direito de se deslocar, em dia de greve, utilizando as ligações disponibilizadas pelo METRO. A mobilidade e a deslocação de pessoas no interior da cidade de Lisboa e na zona de acesso a outras localidades limítrofes é fortemente prejudicada pela circunstância de o METRO de Lisboa encerrar. É certo que existem outros meios de transporte através dos quais os cidadãos em causa poderão exercer o seu direito de deslocação, mas tais meios alternativos, nas horas de maior afluência, são insuficientes e, por vezes, menos adequados do que as ligações do METRO. A greve não deve infligir um prejuízo relevante a terceiros (utentes) e mínimo à empresa. Importa referir que para a empresa é economicamente menos prejudicial o encerramento total em dia de greve do que a circulação reduzida de comboios, porquanto, na primeira hipótese, poupa nos custos de operação e no valor de retribuições devidas pelas tarefas desempenhadas.

4- Por fim, cabe atender à proporcionalidade. Os trabalhadores do METRO, como de outros serviços de transportes urbanos, têm exercido diversas vezes o direito de greve, com significativos prejuízos para os utentes e menor impacto para a empresa. Como é sabido, nas greves dos transportes, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo não é sofrido essencialmente pela empresa (empregador), mas sim, quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços. Na situação em análise, atenta a proposta da empresa, durante o período de greve (24 horas), a redução do serviço operacional é relevante; pois, como referido, a circulação só se inicia às 7h e entre as 11h e as 17h, assim como a partir das 21h não há circulação de comboios, estando a actividade de transporte parada. Só circulam composições em todas as linhas, no período compreendido entre as 7h e as 11h e entre as 17h e as 21h e, neste caso, a circulação é 25 % inferior à usual. No fundo, tendo em conta a proposta da empresa, os serviços mínimos correspondem a menos de 1/5 do serviço normal do METRO, verificando-se, assim, a proporcionalidade.

5- A fixação de serviços mínimos nesta greve pode parecer contraditória com sentenças arbitrais precedentes, p. ex., 3/2006, 44/2007, 3/2011, 13/2011, 45/2011, 5/2012, 7/2012, 13/2012, 31/2012, 60/2012, 1/2013, 5/2013, 28/2013, 67/2013, 23/2014, 34/2014, 1/2015, 13/2015, 21/2015, 24/2015 ou 34/2015 e até de sentenças arbitrais confirmadas pela Relação (decisão 51/2010 confirmada pelo Ac. Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011). Mas, em contrapartida, são recorrentes as decisões arbitrais que têm fixado serviços mínimos em greves do METRO (cf. 39/2013, 28/2014, 2/2015, 9/2015, 11/2015 e 26/2015).

Há, pois, uma acentuada divergência a que importa atender, ponderando, no caso concreto, a inovadora proposta da empresa.

Em primeiro lugar, a proposta da Empresa implica uma



significativa redução na circulação de comboios no período de greve, só se efectuando a operação de transporte durante dois períodos (7h - 11h e 17h - 21h), em que só circulam 25 % das composições. Durante parte do período de greve não há qualquer circulação de comboios.

Por outro lado, ficaram dissipadas dúvidas quanto às condições de segurança, não só por afirmação peremptória dos responsáveis do METRO que, com pormenor e conhecimento de causa, explicaram os mecanismos de segurança a implementar, como em razão de parecer do regulador do setor (IMT) que reitera o entendimento da empresa, no sentido de uma menor circulação de comboios não constituir risco para os utentes. Nesse pressuposto, em que a segurança dos utentes do Metropolitano de Lisboa, EPE não corre perigo no caso de funcionamento reduzido de composições, particularmente na medida em que o menor escoamento de utentes implicasse grandes ajuntamentos em determinadas estações, e que igualmente, a segurança dos trabalhadores do METRO não é afetada, justifica-se a fixação de serviços mínimos. A questão da segurança dos utentes e trabalhadores do metropolitano foi especialmente ponderada. Na sequência de uma consulta feita pelo METRO ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP (IMT), o IMT, tendo em conta o contexto de uma greve com redução de número de comboios, considerou que o METRO analisou os riscos inerentes à exploração do sistema em período de greve, que mantém aplicação os regulamentos de segurança e que o plano para situações de emergência se mantém ativo, concluindo: «(...) é parecer do IMT, IP que os serviços mínimos apresentados na comunicação em referência garantem os níveis de segurança necessários para a realização do transporte público de passageiros pela empresa Metropolitano de Lisboa». Acresce que os representantes da empresa, quanto à segurança de utentes, asseguraram que a mesma estava garantida, considerando-se responsáveis se assim não fosse.

Com base nestes pressupostos conclui-se que na circulação do Metropolitano em 25 % do serviço normal em dois períodos do dia de greve está garantido o nível de segurança de passageiros e trabalhadores.

6- No respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT), ponderados os interesses da população no que respeita particularmente ao transporte na área metropolitana de Lisboa, e garantidas as condições de segurança de utentes e trabalhadores, justifica-se a fixação de serviços mínimos, nos termos da proposta apresentada pela empresa durante a greve no Metropolitano de Lisboa, no dia 19 de abril de 2018.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu definir os seguintes serviços mínimos durante o período de greve:

i) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, nos termos constantes da proposta da empresa;

ii) São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições nos termos constantes da proposta da empresa.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar

a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar de forma precisa e completa os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa Metropolitano de Lisboa, caso as associações sindicais não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 13 de abril de 2018.

Árbitro presidente, *Pedro Romano Martinez*.

Árbitro de parte trabalhadora, *Alexandra Simão José*.

Árbitro de parte empregadora, *Nuno Bernardo*.

### **Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE e na MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA entre as 12 horas de 16 de abril e as 12 horas de 17 de abril de 2018**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 7/2018 - SM.

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

Assunto: greve na CP - Comboios de Portugal, EPE e na MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA, SMAQ, entre as 12h00 de 16 de abril e as 12h00 de 17 de abril de 2018, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### **I - Antecedentes**

1- O Sindicato Nacional dos Maquinistas de Caminhos de Ferro Portugueses (adiante SMAQ) remeteu, com data de 29 de março de 2018, pré-aviso de greve ao conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE (adiante CP), ao conselho de administração da MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA (adiante MEDWAY), ao conselho de administração da FERTAGUS - Travessia do Tejo, Transportes, SA, ao conselho de administração da TAKARGO - Transporte de Mercadorias, SA.

O pré-aviso refere-se a uma greve para o período entre as 12h00 do dia 16 de abril e as 12h00 do dia 17 de abril de 2018, nos termos definidos no mesmo.

2- A 6 de abril de 2018, foi recebido, por correio eletrónico, no Conselho Económico e Social (adiante CES), um e-mail da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea b) do número 4 do artigo 538.º

do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e para determinação de serviços mínimos nas empresas CP - Comboios de Portugal, EPE (CP) e MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

a) Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 6 de abril de 2018;

b) Aviso prévio de greve emitido Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ;

c) Proposta de serviços mínimos elaboradas pela CP e MEDWAY que, nos termos da ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT.

3- Da ata acima mencionada, consta ainda que «os serviços mínimos não estão regulados nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho» e, por outro lado, que na reunião, convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso quanto ao tema.

## II - Tribunal arbitral e audição das partes

4- É manifesto que, conforme informação prestada pela DGERT, no presente caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do Tribunal Arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

- Árbitro presidente: João Carlos Simões dos Reis;
- Árbitro dos trabalhadores: António Gouveia Coelho;
- Árbitro dos empregadores: Ana Jacinto Lopes.

Que reuniu em 13 de abril de 2018, pelas 10h30, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto, foram ouvidas as partes, as quais se apresentaram credenciadas. A audição do sindicato, por sua solicitação, foi antecipada, tendo início às 10h45.

– O SMAQ fez-se representar por: António Medeiros, Rui Martins, João Miguel e António Luz;

– A CP fez-se representar por: Manuela Gil Pereira e Carla Sofia Santana;

– A MEDWAY, fez-se representar por: Armando Cruz e Tânia Nunes Ruivo.

5- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas, prestaram os esclarecimentos solicitados, tendo a CP e a MEDWAY apresentado novas propostas escritas de serviços mínimos que ficam junto aos autos.

## III - Enquadramento jurídico

6- Sendo o direito à greve um direito fundamental acolhido no capítulo relativo aos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (capítulo 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.

7- A CP e a MEDWAY são empresas pertencentes ao setor dos transportes, o qual é justamente exemplificado no artigo 537.º, número 2, alínea h) como podendo pôr em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis em caso de greve. Este resultado, porém, não tem de se verificar infalivelmente sempre que haja uma greve no setor dos transportes. Pode ocorrer ou não, tudo dependendo das circunstâncias concretas em que a greve se desenrola. A greve tanto pode atingir inadmissivelmente o direito de circulação de passageiros ou, nalguns casos, de animais e bens, como pode, apesar dos incómodos, às vezes bem sérios, não inutilizar o núcleo essencial do direito de circulação e de movimentação.

Cabe a este tribunal averiguar, primeiro, se a greve marcada para pelo SMAQ atinge necessidades sociais impreteríveis; depois, caso a resposta à questão anterior seja afirmativa, como e em que proporção a greve deve ser restringida para alcançar uma concordância prática com o direito de deslocação e 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.

8- O direito de deslocação, como tem sido sublinhado doutrinário e jurisprudencialmente, é um direito fundamental das pessoas, como resulta do artigo 44.º da CRP, merecedor, por isso, de proteção adequada. Contudo, seja qual for o âmbito deste direito e a intensidade da sua tutela, tal proteção não vai ao ponto de implicar que as pessoas gozem de um absoluto direito de se movimentar nas circulações da CP em dia de greve. Tal seria manifestamente exagerado, desadequado, e podia até ser desnecessário. Bem pode suceder, por exemplo, que as pessoas tenham ao seu dispor outros meios de transporte públicos ou privados.

A questão central não reside em o direito de greve poder vulnerar o direito de deslocação ou outro direito fundamental por ele servido (direito à saúde, direito ao trabalho, etc.), mas antes em o direito de greve atentar irremediavelmente contra faculdades essenciais de tais direitos, impedindo que o exercício tempestivo das faculdades que eles encerram satisfaça atempadamente as necessidades sociais por eles tuteladas. O problema não está tanto nos danos provocados pela greve, mas nos danos provocados serem irreparáveis.

9- 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.

10- Se o direito de greve não é absoluto, o direito de deslocação também não o é. Para alcançar uma concordância prática entre os dois direitos colidentes, importa averiguar diversas variáveis, no domínio dos transportes ferroviários, tais como a duração da greve, a possibilidade de alternativas ao transporte paralisado pela greve, a instrumentalidade do transporte ferroviário paralisado para a realização de outros direitos, como a saúde, segurança das pessoas, a vida ou a integridade física, os efeitos de greves semelhantes no passado, etc. Se existe greve noutros setores dos transportes.

Normalmente, a greve de curta duração produz efeitos muito menos gravosos do que uma greve de longa duração, isto é, de vários dias, semanas ou meses. Uma greve de um dia ou dois, com certeza que pode desorganizar a vida das pessoas, principalmente daquelas que têm menos recursos ao seu próprio meio de transporte, mas, normalmente, não as impede de ir trabalhar, de ir ao hospital, de ir à escola, etc. E em casos graves de doenças, não se afigura normal as pessoas deslocarem-se para os hospitais ou centros de saúde de comboio, transporte que as pessoas não usam quando estão ou são incapazes de se deslocarem por si próprias. A época de realização da greve também deve ser tomada em consideração.

Tem grande importância inquirir se na região servida pelos comboios que paralisam as pessoas têm acesso a outros meios de transporte públicos ou privados, nomeadamente transporte rodoviário (camionetas, táxis) ou mesmo a transporte aéreo (avião).

Assume igualmente importância averiguar se, por causa da greve, as pessoas ficam isoladas, isto é, se a paralisação do comboio causa isolamento a pessoas de uma certa região.

Tratando-se de uma greve cujos contornos são semelhantes aos contornos de outras já realizadas, é de grande importância analisar se a delimitação dos serviços mínimos operada no passado foi adequada ou, pelo contrário, foi deficiente ou excessiva.

Tem importância considerar, juntamente com outros fatores, se a greve nos transportes ferroviários tem lugar em momentos de grande significado familiar e social (Natal, evento nacional importante, por exemplo), ou em períodos sem tal significado. Naturalmente, na primeira hipótese, existem razões para uma aumentar a proteção do direito de deslocação.

A necessidade de atender ao circunstancialismo concreto da greve aconselha a não fixar os serviços mínimos através do recurso a uma redução percentual dos comboios em movimento, como sucederia caso fosse decidido baixar o número de ligações ferroviárias, por exemplo, para 20 % ou 30 % do seu número normal. Seria um método demasiado abstrato, o qual nem sequer garantiria que os utentes mais necessitados de transporte seriam efetivamente favorecidos. Em geral, parece um método de afastar, como já entendeu jurisprudência arbitral anterior (cfr. processo n.º 6/2015 - SM) e o Acórdão da Relação de Lisboa, de 24 de fevereiro de 2010.

11- Da audição das partes resultou que parece não existirem populações que fiquem sem meios de transporte ou isoladas por causa da presente greve. Não foi demonstrado que as pessoas venham a ficar com o seu direito de circulação total ou substancialmente esvaziado. Não há greve nos outros meios de transporte, pelo que é difícil supor que as pessoas fiquem rigorosamente impossibilitadas de se movimentar.

Numa greve com esta amplitude, admite-se que em situações contadas as alternativas ao transporte ferroviário sejam difíceis ou não existam mesmo. Mas, mesmo nesta hipótese, não pode deixar de ser ponderada a possibilidade de uso de viaturas dos próprios utentes ou de outros particulares e não pode ser ignorado o facto de esta greve ter sido, em cumprimento do prazo de aviso prévio, publicitada com 10 dias úteis de antecedência, o que permite aos utentes e às empresas abrangidos tomar a atitude por si julgada mais adequada. A greve tem apenas a duração de um dia, embora os seus efeitos possam repercutir-se para além do período de greve.

Assim sendo, o núcleo essencial do direito de deslocação não é atingido por esta greve, pois o seu conteúdo efetivo não se encontra verdadeiramente esvaziado ou molestado.

Pelo que, em face dos interesses em presença e de uma ponderação constitucionalmente adequada e tem em conta greves semelhantes anteriores onde não foram decretados serviços mínimos, não se afigura justificável alterar o sentido da decisão.

11- Resulta do exposto, e em consonância com critérios usados em anterior jurisprudência arbitral (cfr. particularmente os processos n.º 2/2013, n.º 34/2013, n.º 6/2015, n.º 3/16, n.º 19/2017, n.º 2/2018), a seguinte decisão:

#### IV - Decisão

1- Deverão ser assegurados comboios de socorro no dia de greve - em cada oito horas de trabalho, dever haver um maquinista disponível.

2- As composições que tenham iniciado a sua marcha antes do início da greve deverão atingir o seu destino, onde devem ser estacionadas em condições de segurança.

3- Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação.

a) Em relação à MEDWAY, deverão ser mantidos os serviços mínimos discriminados na sua proposta, relativos apenas ao transporte de «amóniaco» «matérias perigosas» ou suscetíveis de perecimento durante o período de greve, proposta que se anexa e que na parte referida integra esta decisão;

4- Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias.

5- Os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos devem ser designados pelos representantes da associação sindical até 24 horas antes do início da greve, sob pena de, em caso de incumprimento, dever ser a empresa a

proceder a essa designação.

6- Apenas se deverá recorrer ao trabalho dos aderentes à greve, caso os serviços mínimos não puderem ser satisfeitos por trabalhadores não aderentes que se encontrem a executar a sua prestação de trabalho normal.

Lisboa, 13 de abril de 2018.

Árbitro presidente, *João Carlos Simões dos Reis*.  
Árbitro de parte trabalhadora, *António Gouveia Coelho*.  
Árbitro de parte empregadora, *Ana Jacinto Lopes*.

ANEXO

PROPOSTA DE SERVIÇOS MÍNIMOS - Mercadorias				
Greve SMAQ - 16 e 17 Abril 2018				
DESIGNAÇÃO	TRÁFEGO		COMBOIOS	
	ORIGEM / DESTINO		ORIGEM / DESTINO	
Matérias Perigosas - Anomaliaco				Comboios
				15Abr [27]
				17Abr [37]
				19Abr [47]
Matérias Perigosas - Diversos				
Carvão				
Contentores				

Deverão ser transportados todos os comboios que contenham matérias perigosas (carregado e vazio), sendo a lista acima indicativa da maior parte dos casos.

Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha devem ser conduzidos ao seu destino e estacionados/manobrados em condições de segurança nos locais apropriados de carga/descarga.

Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao reposicionamento do material motor para dar início ao comboio, incluindo os caminhos para abastecimento.



## **Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA de 27 de abril a 27 de julho de 2018**

### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 8/2018 - SM.

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

Assunto: greve SATA Internacional - Azores Airlines, SA, SINTAC, para o período compreendido entre as 0h00 do dia 27 de abril de 2018 às 24h00 do dia 27 de julho de 2018 nos termos definidos do respetivo pré-aviso de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

1- A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 17 de abril de 2018, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à secretária-geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA das 0h00 do dia 27 de abril de 2018 às 24h00 do dia 27 de julho de 2018, na sequência de pré-aviso de greve do SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil.

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

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro da parte trabalhadora: João Carlos Camacho;
- Árbitro da parte empregadora: Nuno Biscaya.

O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 24 de abril de 2018, pelas 14h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da entidade empregadora, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

- SINTAC, Jorge Manuel Santos Lopes e Miguel Kadosch;
- SATA Internacional, Paulo Barbosa Sousa e João Melo Medeiros.

Interpelados os representantes do sindicato acerca do conteúdo da ata de promoção de acordo de 17 de abril, pp. pág. 3, os mesmos responderam que a consulta tinha sido negativa e que, consequentemente, se mantinha a greve.

Interpelados ainda acerca da proposta da SATA constante do anexo VIII da ata supra referida, referiram os representantes sindicais que a mesma não se justifica atendendo a que no seu entender a realização dos voos aí referidos apenas ficaria atrasada de 30 a 60 minutos, no máximo.

Por sua vez, a empresa entregou o desenvolvimento da sua proposta que consta do anexo VIII, que depois de rubricada ficou junto aos autos.

A empresa fez uma explicitação pormenorizada da sua proposta, tendo designadamente referido que os voos assinados para serem contemplados como serviços mínimos não

apresentam alternativas de ligação nas rotas em causa.

3- Cumpre decidir:

Na referida ata foi acordado o seguinte:

«Posto isto, e não tendo havido acordo que permita, desde já, desconvocar a greve, as partes passaram à negociação dos serviços mínimos.

A SATA aceitou a proposta de serviços mínimos apresentada pelo SINTAC (anexo IV, V e VI), nomeadamente no que diz respeito a:

- Segurança e manutenção de equipamentos e instalações;
- Todos os voos militares e/ou de estado;
- Voos de emergência médica.

Porém, considera a SATA que os serviços mínimos propostos são insuficientes, tendo, para o efeito, apresentado contrapropostas que se anexa à presente ata, dela fazendo parte integrante (anexo VIII).

O SINTAC, conhecida e analisada a proposta da SATA, entende que os serviços mínimos propostos são suficientes, não acolhendo a proposta da empresa.

As partes, como do supra exposto se retira, lograram acordo parcial quanto aos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.

Face à impossibilidade de se alcançar o desejável acordo na presente sede, o representante da DGERT informou as partes que a definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar compete ao tribunal arbitral, em conformidade com o disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho».

Conforme consta do Acórdão do Tribunal da Relação, de 29 de janeiro de 2015, «o objeto da arbitragem ficou pois confinado, atento o acordo das partes respeitante às demais matérias». Pelo que a decisão deste acórdão fica confinada à proposta de serviços mínimos referida no anexo VIII da ata da DGERT, complementada com os mapas ora juntos pela empresa nesta audiência.

4- 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).

De acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Nos termos do artigo 538, 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).

5- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e do número 1 do artigo

537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes 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, é evidente que se pode considerar viável a pretensão, apresentada pela entidade empregadora, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de empresa de transporte aéreo.

Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excepcional 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 absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

6- A conclusão a que se chega é a de que se afigura adequado, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos.

Reconhece-se que a realização de voos se mostra apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em matéria de transporte aéreo ida e volta entre Lisboa, Horta e Pico.

Assim, julga-se que a definição dos serviços mínimos cumpre as exigências do princípio da proporcionalidade.

Os voos ora fixados são em número de 4 semanais em 126 voos programados nos meses de abril e maio, 5 em 156 para o mês de junho e 5 em 176 para o mês de julho, nas percentagens, respetivamente de 3,17 %, 3,2 %, 3,2 % e 2,8 %.

### Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a SATA International - Azores Airlines SA:

a) Assegurar a realização dos voos constantes dos mapas anexos, referentes aos meses de abril/maio, junho e julho;

b) Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos referidos serão os resultantes da organização técnica do trabalho na empresa com cumprimento das disposições sobre prestação de trabalho em condições normais;

c) Caberá ao sindicato designar os trabalhadores que ficam afetos à prestação de serviços mínimos até 48 horas antes do início do período de greve, competência que passará a ser da empresa se a designação não for feita nesse período, sendo certo que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só será lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 24 de abril de 2018.

Árbitro presidente, Emílio Ricon Peres.

Árbitro de parte trabalhadora, João Carlos Camacho.

Árbitro de parte empregadora, Nuno Biscaya.

## Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) com início no dia 1 de maio de 2018 e por tempo indeterminado

### Arbitragem obrigatória

Número do processo: 9/2018 - SM.

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

Assunto: greve Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), STRUN, com início a 1 maio 2018 e por tempo indeterminado, nos termos definidos no respetivo pré-aviso de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

#### I - Antecedentes e factos

1- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Norte, apresentou pré-aviso de greve dirigido à Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) em que «decide renovar a convocação da greve que vigora desde 1 de janeiro de 2018 até 1 de maio de 2018 por tempo indeterminado. (...) abrange todos os serviços atribuídos aos sábados, domingos e feriados, independentemente da hora do seu início e do seu termo. (...)».

2- O pré-aviso de greve consta como anexo ao e-mail recebido da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) no dia 19 de abril de 2018, o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

3- Em 19 de abril de 2018, foi realizada reunião na Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DSRPRNC/DGERT) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (CT). No âmbito da citada reunião, não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos; no entanto, o STRUN salientou a abertura manifestada no aviso prévio de greve ao incluir os *serviços de madrugada*, bem como a disponibilidade para aceitar os serviços mínimos fixados no Acórdão n.º 20/2017 - SM.

4- No dia 19 de abril de 2018, a DGERT enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada entre a associação sindical subscritora do aviso prévio de greve e a STCP, nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

5- Trata-se de uma empresa do Setor Empresarial do Estado, razão pela qual 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 CT.

6- Em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 24.º e no número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Bernardo.

## II - Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 27 de abril de 2018, pelas 09H30, tendo procedido à audição do STRUN, na pessoa do Sr. José Manuel Oliveira, devidamente credenciado e cuja credencial foi junta aos autos devidamente rubricada, o qual respondeu às questões que lhe foram colocadas e prestou os esclarecimentos solicitados e manteve a posição constante da ata da reunião da DGERT.

2- Seguidamente, foi ouvido o representante da STCP, Eng.º Adão Manuel Ferreira Santos, devidamente credenciado e cuja credencial foi junta aos autos devidamente rubricada, o qual explicou a proposta de serviços mínimos juntos à ata da reunião da DGERT.

3- Finalmente, voltou-se a ouvir o representante sindical no sentido de obter mais alguns esclarecimentos.

## III - Fundamentação

1- 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).

As limitações do direito à greve, consistentes na obrigação de prestação 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», previstas no número 3 do artigo 57.º CRP, têm que ser interpretadas em conformidade com o disposto no artigo 18.º, número 2, da mesma CRP, isto é, tais limitações serão as necessárias para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Não existindo direitos absolutos, nenhum pode prevalecer de *per si*, podendo ocorrer situações de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O direito à greve poderá ter de ceder quando aqueles prejuízos ou transtornos a ela inerentes se revelarem socialmente intoleráveis, comprometendo a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, na dimensão prevista no citado número 2 do artigo 18.º da CRP.

Dispõe, aliás, o artigo 537.º do Código do Trabalho que se considera, nomeadamente, «*empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes setores: [...] Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de*

*caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas*».

Todavia, não decorre daqui que qualquer greve nesses setores, nomeadamente a greve na STCP nos sábados, domingos e feriados, atente, necessariamente, contra a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, nomeadamente contra o direito de deslocação previsto no artigo 44.º da CRP.

2- Cabe ao tribunal, por isso, avaliar se, e em que medida, é necessário restringir o direito à greve dos trabalhadores ao serviço da STCP para garantir a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Importa notar, antes de mais, que a eventual situação de conflito de direitos deve ser resolvida à luz do disposto no artigo 538.º, número 5, do Código do Trabalho, isto é, a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

A necessidade de transporte a satisfazer durante a greve tem de ser uma necessidade efetiva, os serviços de transporte a assegurar não de ser os indispensáveis à satisfação dessa necessidade e esta deve ser de uma intensidade que justifique o sacrifício de um direito fundamental como é o direito de greve.

Não basta, pois, invocar os contratempos que decorrem, necessariamente, de uma greve. É necessário que existam necessidades concretas, de tal modo relevantes e impreteríveis que suplantem o direito de greve e justifiquem o seu sacrifício.

Assim, a concretização dos serviços mínimos deva ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente.

Para efeitos da decisão o tribunal levou em conta o facto do Sindicato ter dado acordo ao teor dos serviços mínimos fixados no Acórdão n.º 20/2017, de 27 de dezembro de 2017, o qual, no entanto, foi considerado insuficiente pelo STPC.

Por outro lado, o Sindicato declarou que assegurará, no decurso da greve, quaisquer serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

## IV - Decisão

1- Por todo o exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, fixar os serviços mínimos nos seguintes termos:

- Os serviços necessários ao funcionamento das portarias;
- Os carros de apoio à linha aérea e desempanagem;
- O serviço de pronto socorro;
- Os serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos;
- O funcionamento das linhas 901 e 906, com 4 viaturas em período diurno e 1 em período noturno;
- O funcionamento da linha 907, com 3 viaturas apenas em período diurno;
- O funcionamento da linha 208, com 4 viaturas apenas em período diurno;
- O funcionamento da linha 501, com 1 viatura, apenas no período noturno;

– O funcionamento dos serviços das madrugadas, conforme consta da proposta da empresa (1M, 4M, 5M, 7M, 10M e 13M).

2- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são designados, nos termos legais, pela associação sindical que declarou a greve, até 48 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a empresa proceder a essa designação, tendo em atenção os princípios da necessidade e da adequação.

3- A prestação dos serviços mínimos deve ser satisfeita pelos trabalhadores não aderentes à greve. O recurso à prestação de trabalho de aderentes à greve apenas será possível quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve.

Lisboa, 27 de abril de 2018.

Árbitro presidente, *Pedro Monteiro Fernandes*.

Árbitro de parte trabalhadora, *Eduarda Figanier de Castro*.

Árbitro de parte empregadora, *Nuno Bernardo*.

## **Greve na Águas do Tejo Atlântico, SA aos feriados no ano 2018**

### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 10/2018 - SM.

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

Assunto: greve na Águas do Tejo Atlântico, SA, FIEQUIMETAL, greve aos feriados no ano de 2018, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve (tendo em conta os esclarecimentos prestados durante a audiência) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação dos serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### **I - Antecedentes**

1- A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas (FIEQUIMETAL) remeteu, com data de 7 de dezembro de 2017, um pré-aviso de greve a todas as associações patronais e a todas as empresas abrangidas pelo âmbito dos Sindicatos filiados na FIEQUIMETAL, bem como de outras empresas com trabalhadores representados pelos sindicatos filiados, pelo que a empresa Águas do Tejo Atlântico, S A, é destinatária deste aviso prévio.

O pré-aviso refere-se a uma greve para o período entre as 0h00 horas do dia 1 de janeiro de 2018 e as 24h do dia 31 de dezembro de 2018, nos termos definidos no referido pré-aviso.

2- A 24 de abril de 2018, foi recebido pelo Conselho Económico e Social (CES) um e-mail da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) para efeitos de emissão de decisão sobre a fixação de serviços mínimos por Tribunal Arbitral, nos termos do disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, subsequentemente alterada. Foram enviadas cópias dos seguintes documentos:

*a*) Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 21 de outubro de 2016;

*b*) Pré-avisos de greve, emitido pela FIEQUIMETAL;

*c*) Proposta de serviços mínimos elaborada pela Águas do Tejo Atlântico SA.

3- Da ata acima mencionada, consta que «O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável não regula os serviços mínimos» e, por outro lado, que, na reunião convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso.

#### **II - Constituição do Tribunal Arbitral e audição das partes**

4- Encontram-se preenchidos os pressupostos de que depende a intervenção do Tribunal Arbitral para fixação de serviços mínimos em caso de greve (alínea *b*), do número 4, do artigo 538.º CT).

5- O presente Tribunal Arbitral foi constituído pelos seguintes árbitros:

– Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;

– Árbitro dos trabalhadores: José Frederico Simões Nogueira;

– Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

6- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 27 de abril de 2018, pelas 14h30, nas instalações do CES. Foram ouvidas ambas as partes sucessivamente.

A FIEQUIMETAL fez-se representar por:

– Mário Jorge Jesus Matos;

– António Joaquim Navalha Garcia;

– Nuno Miguel Marta Sousa;

– António Manuel Chan Maurício;

– Dario Manuel Esteves Ferreira.

A Águas do Tejo Atlântico, S A fez-se representar por:

– Ana Pile;

– Pedro Álvaro;

– Luís Dias.

Os referidos representantes entregaram credenciais, que, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Tanto o sindicato como a empresa entregaram propostas de serviços mínimos que foram juntas aos autos.

#### **III - Factos relevantes**

7- Das informações prestadas, dos documentos juntos ao processo e dos elementos obtidos pelo Tribunal Arbitral, merecem destaque os seguintes factos:

*a*) Foram apresentados dois pré-avisos de greve. Um reporta-se à não prestação de atividades durante o período suplementar, nomeadamente, a não realização do trabalho

suplementar «no prolongamento ou antecipação do horário normal de trabalho, dias de folga, feriados, descanso semanal obrigatório ou complementar e ainda nos casos de prevenção ou de disponibilidade ou outras de natureza similar» e outro à «não realização de trabalho em feriado que, por escala, seja dia normal de trabalho». Foi esclarecido pelas partes que a controvérsia acerca da delimitação dos serviços mínimos se circunscrevia à greve marcada nos dias de feriado;

b) Teve início às 0h00 horas do dia 1 de janeiro de 2018 e prolonga-se até às 24 horas do dia 31 de dezembro do corrente ano;

c) Já abrangeu cinco feriados (1 de janeiro, 13 de março, 30 de março, 1 de abril e 25 de abril);

d) Abrangerá, pelo menos, mais 8 feriados (1 de maio, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro e feriado municipal);

e) A experiência havida nos feriados que ocorreram até agora não revelou a existência de um perigo sério para a saúde pública e o ambiente;

f) A FIEQUIMETAL reconhece a existência de situações que justificam serviços mínimos, tendo apresentado uma proposta de serviços mínimos;

g) A empresa Águas do Tejo Atlântico, SA, entende que deve haver serviços mínimos nos feriados de 2018, tendo apresentado duas propostas uma na DGERT e outra na audiência das partes.

#### IV - Enquadramento jurídico

6- Sendo o direito à greve um direito fundamental acolhido no capítulo relativo aos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (capítulo 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 da comunidade, 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.

7- A empresa Águas do Tejo Atlântico, SA enquadra-se no setor empresarial do estado, exerce uma atividade de tratamento de águas residuais e de promoção da salubridade pública, a qual é exemplificada no artigo 537.º, número 2, alínea c) e e) como podendo pôr em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis em caso de greve. Este resultado, porém, não tem de se verificar infalivelmente sempre que haja uma greve neste setor. Pode ocorrer ou não, tudo dependendo das circunstâncias concretas em que a greve se desenrola. Esta tanto pode atingir inadmissivelmente o direito à saúde ou a um equilíbrio ambiental saudável dos cidadãos, como pode, apesar dos incómodos, às vezes bem sérios, não inutilizar o núcleo essencial destes direitos.

Cabe justamente a este tribunal averiguar, primeiro, se a greve marcada pode atingir necessidades sociais impre-

teríveis; depois, caso a resposta seja afirmativa, como e em que proporção a greve deve ser restringida para alcançar uma concordância prática com o direito à saúde e a um ambiente equilibrado das pessoas, previstos no número 1 do artigo 64.º e número 1 do artigo 66.º CRP). Não pode, aprioristicamente, excluir-se a possibilidade de existirem valores correspondentes a necessidades sociais impreteríveis, os quais podem justificar a fixação de serviços mínimos, tal como tribunais arbitrais no âmbito do CES já reconheceram em situações próximas (Acórdãos n.ºs 7 e 8/2016 - SM, 26/2014 - SM, 9/2014 - SM e 6/2012 - SM, 9/2016 - SM).

A obrigação de serviços mínimos tem, no entanto, 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.

8- O direito à saúde e a um ambiente saudável, como tem sido sublinhado doutrinal e jurisprudencialmente, são direitos com um conteúdo social de natureza análoga à dos direitos fundamentais da pessoa, isto é, à dos direitos que gozam do regime privilegiado dos direitos, liberdades e garantias, merecedor, por isso, de proteção adequada.

A questão central não reside tanto em o direito de greve poder vulnerar os direitos mencionados, mas antes em o direito de greve atentar irremediavelmente contra faculdades essenciais de tais direitos, impedindo que o exercício tempestivo das faculdades que eles encerram satisfaça atempadamente as necessidades sociais por eles tutelados. O problema não está tanto nos danos provocados pela greve, mas nos danos provocados serem irreparáveis.

9- 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.

#### V - Decisão

10- O Tribunal Arbitral, ponderando os argumentos expandidos pelas partes e consubstanciados nas propostas de serviços mínimos apresentadas pelas partes na DGERT, o TA verificou existirem aproximações muito relevantes, que decidiu atender na decisão que vai tomar.

Assim, em face do exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, fixar os seguintes serviços mínimos:

a) Em cada centro operacional manter 1 operador ETAR em cada turno em vigor;

b) Em relação ao Centro Operacional de Alcântara, atendendo a sua importância e dimensão, devem ser mantidos 2 operadores ETAR em cada turno em vigor;

c) Deve ser assegurado uma equipa de prevenção integrando um técnico de eletricidade e um técnico de mecânica para ocorrer a necessidades de segurança do equipamento e instalações;

d) Em caso de ocorrência de circunstâncias concretas graves e imprevisíveis, suscetíveis de causar dano ambiental ou perigo para a saúde pública a associação sindical signatária do pré-aviso de greve deve indicar os trabalhadores necessários e adequados para responder a tal ocorrência;

e) Devem ser assegurados os serviços necessários para manter a segurança dos equipamentos e instalações

f) Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos decididos serão designados, nos termos legais, pelos sindicatos que declararam a greve ou, se estes não o fizerem, deverá a empresa proceder a essa designação. Porém, tendo em atenção os princípios da necessidade, da

adequação e da proporcionalidade, o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só deverá ter lugar quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de eventuais não aderentes à greve.

Lisboa, 27 de abril de 2018.

Árbitro presidente, *João Carlos Simões Reis*.

Árbitro de parte trabalhadora, *José Frederico Simões Noqueira*.

Árbitro de parte empregadora, *Alexandra Bordalo Gonçalves*.

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade

às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 30 301 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 74,3 % são homens e 25,7 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra,



o estudo indica que para 20 151 TCO (66,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 10 150 TCO (33,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 67,2 % são homens e 32,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, mantém-se a referida exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego*, Separata n.º 16, de 8 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na asso-

ciação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

4 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicá-

veis no mesmo setor, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 1814 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 76 % são homens e 24 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 828 TCO (46 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 986 TCO (54 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 79,8 % são homens e 20,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que as anteriores extensões não se aplicam a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços, na sequência da oposição da Federação sindical, mantém-se a referida exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 16, de 8 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário*

*da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

5 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global**

Artigo de revisão

O presente CCT revê globalmente e substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2011, celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

CAPÍTULO I

**Âmbito, área, denúncia e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(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 pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4917 e o número de trabalhadores é de 36 241.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(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.<sup>a</sup>

(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 abril de 2018.

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.

CAPÍTULO II

**Contrato de trabalho**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1- O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

3- As empresas com efetivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no número 1.

4- Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Elaboração do contrato e informações obrigatórias ao trabalhador)

1- As partes devem, obrigatoriamente, dar forma escrita aos contratos de trabalho, nos seguintes casos:

- a) Contratação de trabalhador estrangeiro;
- b) Contrato de trabalho a termo;
- c) Contrato a tempo parcial.

2- No caso da celebração de contrato sem termo, não é obrigatória a celebração de contrato escrito.

3- O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4- O contrato de trabalho deve ser celebrado, tão cedo quanto possível, durante o período experimental.

5- Se o contrato não for reduzido a escrito no período experimental por culpa do empregador, caberá a este o ónus da prova, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais

ajustadas são outras que não as invocadas pelo trabalhador.

6- O contrato de trabalho celebrado por escrito deve conter todas as informações obrigatórias constantes da lei.

7- Se não for celebrado contrato de trabalho escrito, fica o empregador obrigado a dar por escrito ao trabalhador todas as informações obrigatórias constantes da lei, no prazo de 60 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Noção, denúncia e duração do período experimental)

1- A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 75 dias para os níveis I a VII;
- b) 180 dias para os níveis VIII e IX;
- c) 240 dias para o nível X.

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a 6 meses.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinarem a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres do empregador)

São obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional a exija;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;

k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Fornecer a indumentária ao trabalhador, exceto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, devendo o tecido ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, sendo da responsabilidade do empregador a limpeza e conservação da indumentária, desde que possua lavandaria;

n) Compete em especial ao empregador, respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem;

o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres do trabalhador)

São obrigações do trabalhador:



a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem bem como os regulamentos internos, aprovados nos termos da lei e que respeitem as normas desta convenção;

b) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência, velando pela conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pelo empregador e promovendo ou executando todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como dos superiores hierárquicos, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios;

g) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;

h) Entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes;

i) Cooperar, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nesta convenção e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter impecável o asseio, a higiene e a apresentação pessoal;

l) Procurar aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos profissionais;

m) Abster-se, durante o seu período normal de trabalho, do consumo de álcool ou outras substâncias que possam influenciar o seu comportamento ou causar-lhe perturbações;

n) O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo asseio do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, estabelecidas em lei, regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador;

o) Respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade do empregador e dos outros trabalhadores devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que o empregador e os outros trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exer-

ça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;

e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho, nos casos em que implique diminuição de retribuição;

f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 20.<sup>a</sup> desta convenção;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pressão por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou fornecimento de serviços aos trabalhadores;

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

k) Descontar na retribuição do trabalhador o valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências;

l) Recusar um recibo comprovativo da entrega de objetos ou valores perdidos dos clientes;

m) Retirar ou agravar as condições de alojamento ou deduzir o seu valor da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador, quando a concessão do alojamento fizer parte das condições contratuais ajustadas;

n) Obrigar os trabalhadores a usarem indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas salvo se estes derem a sua aquiescência a esse uso.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a atuação abusiva do empregador quando a esta haja lugar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar planos anuais ou plurianuais de formação, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- O trabalhador pode recusar-se a frequentar a formação profissional fora do horário de trabalho quando houver motivo atendível.

6- A frequência nas ações de formação fora do horário de trabalho dá direito sempre à retribuição normal.

7- As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

8- Por acordo entre o trabalhador e o empregador podem ser concedidas licenças de formação sem retribuição para ações de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

9- Os trabalhadores têm direito ao número de horas de formação profissional previsto na lei.

10- Se o contrato de trabalho cessar sem o trabalhador frequentar as ações de formação profissional previstas nesta cláusula, este tem direito à retribuição correspondente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Admissibilidade do contrato a termo)

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se nomeadamente necessidades temporárias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Época de maior atividade turística, nos termos seguintes:

i) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

ii) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante cinco dias;

iii) Época de prática de desportos de inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março, na Serra da Estrela;

iv) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias;

v) Época de golfe nos meses de março, abril, outubro e novembro.

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determi-

nado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extras. Para este efeito é considerado serviço extra, o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 1 desta cláusula importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

## CAPÍTULO III

### Quadros de pessoal, densidades, aprendizagem, estágio, acesso e carreira

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Organização dos quadros de pessoal - Conceitos)

Para efeitos do presente CCT consideram-se:

a) Classificação profissional/profissão: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções, descritas no anexo IV e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Grau: situação na classificação profissional correspondente a um determinado nível de autonomia, formação, iniciativa, supervisão, responsabilidade e remuneração;

c) Categoria profissional: posição do trabalhador no organograma de funcionamento e hierárquico da empresa;

d) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

- e) Escalão/nível salarial: remuneração base mensal do trabalhador;
- f) Autonomia: maior ou menor dependência da supervisão hierárquica;
- g) Formação: conhecimentos necessários para cumprir a função que resultam da formação académica, formação profissional e experiência;
- h) Iniciativa: maior ou menor seguimento de regras, normas e procedimentos;
- i) Supervisão: faculdade de dar orientações e de ordenar a realização de tarefas a outros trabalhadores, sobre os quais tem ascendente hierárquico, nos limites estabelecidos pelo empregador;
- j) Responsabilidade: avaliada em termos da influência e impacto da execução das tarefas no funcionamento da empresa e nos resultados obtidos.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Organização Quadro de Pessoal)

Na organização do quadro de pessoal consideram-se as seguintes categorias:

- a) Aprendiz: sob a orientação e supervisão de um profissional qualificado ou do empregador deve assimilar os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na respetiva profissão;
- b) Estagiário: pratica as tarefas correspondentes a uma profissão específica tendo em vista o seu ingresso na mesma, sob a orientação e supervisão de um profissional qualificado ou do empregador.
- c) Profissional não especializado:
  - i) Executa tarefas segundo instruções e normas concretas;
- II) Está sob supervisão de outro trabalhador ou do empregador.
- d) Profissional especializado:
  - i) Executa as tarefas correspondentes à sua função, descritas no anexo IV;
  - ii) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
  - iii) A atribuição do grau respetivo deve ter em conta a formação, a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade necessárias, conforme estabelecido pelo empregador;
  - iv) Pode ter supervisão sobre aprendizes e estagiários.
- e) Técnico qualificado:
  - i) Planifica, organiza, executa as tarefas correspondentes à sua função, descritas no anexo IV, as quais exigem, conhecimentos, competências técnicas e formação;
  - ii) Tem a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade necessárias à execução dessas tarefas;
  - iii) Pode ter supervisão sobre outros trabalhadores;
  - iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
  - v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido.
- f) Chefe de secção/equipa:
  - i) Tem a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade estabelecidas no regulamento interno, ou pelo empregador, adequadas à sua função;

- ii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades para o bom funcionamento da secção/equipa que dirige;
- iii) Tem supervisão sobre o pessoal da sua secção/equipa;
- iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
- v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
- vi) Poderá substituir o diretor de departamento ou o assistente de direção, nos seus impedimentos;
- vii) Na ausência de algum trabalhador da sua secção/equipa assegurará a sua tarefa desde que tal seja necessário para o bom funcionamento do serviço.
- g) Diretor operacional/departamento:
  - i) Tem a autonomia, iniciativa e responsabilidade estabelecidas no regulamento interno ou pelo empregador;
  - ii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades para o bom funcionamento da área operacional/departamento e das diversas secções ou serviços que o integram;
  - iii) Tem supervisão sobre o pessoal do seu departamento;
  - iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
  - v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
  - vi) Poderá substituir o diretor geral nos seus impedimentos;
  - vii) Na ausência de algum trabalhador do seu departamento assegurará a sua tarefa desde que tal seja necessário para o bom funcionamento do serviço.
- h) Diretor geral:
  - i) Tem a autonomia, iniciativa e responsabilidade estabelecidas no regulamento interno ou pelo empregador;
  - ii) Desenvolve os planos definidos pelo empregador;
  - iii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades próprias do bom funcionamento do estabelecimento e da empresa, de acordo com esses planos;
  - iv) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
  - v) Representa a administração, dentro dos limites que lhe são conferidos;
  - vi) Tem supervisão sobre todo o pessoal.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Densidades)

- 1- Nos hotéis de 5 e 4 estrelas, campos de golfe e casinos, será obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, 1 profissional de grau superior classificado com a categoria de chefia ou supervisor.
- 2- Nos demais estabelecimentos hoteleiros, apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, 1 profissional de grau superior.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Aprendizagem e estágio)

- 1- O período da aprendizagem tem a duração máxima de um ano nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, de seis meses nas secções de restaurante e bar e, três meses nas

demais secções.

2- Concluído o período de aprendizagem o aprendiz ingressará no estágio.

3- Não haverá período de aprendizagem sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais, oficializadas ou do ensino profissional.

4- Não haverá período de aprendizagem nem de estágio sempre que o trabalhador já tiver tido a categoria de aprendiz ou de estagiário, respetivamente, em anterior contrato de trabalho e desde que comprovado pelo respetivo certificado de trabalho.

5- O período de estágio tem a duração máxima de um ano nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, de seis meses nas secções de restaurante e bar e, de três meses nas demais secções.

6- Concluído o período de estágio o estagiário passará à categoria profissional respetiva.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Promoção, acesso e carreiras profissionais)

1- Constitui progressão o acesso ou passagem de um trabalhador de um grau ou nível profissional inferior a outro grau ou nível profissional superior a que corresponde uma retribuição de base mais elevada, dentro da mesma classificação ou categoria profissional.

2- Constitui promoção o acesso ou passagem de um trabalhador de uma categoria profissional inferior a outra categoria superior a que corresponde uma retribuição de base mais elevada.

3- A progressão na carreira profissional terá lugar, preferencialmente, por mérito do trabalhador aferido por um sistema de avaliação profissional anual, elaborado e aprovado pelo empregador através de regulamento interno da empresa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais e afixado nos locais habituais, para que do mesmo tomem conhecimento todos os trabalhadores.

4- O sistema de avaliação previsto no número anterior deve ter em conta a assiduidade e pontualidade do trabalhador, a apresentação pessoal, a diligência no serviço, capacidade de liderança e resolução de conflitos, aumento de vendas e zelo pela limpeza e asseio do local e instrumentos de trabalho.

5- O trabalhador progride para o nível ou grau imediatamente superior na 3.<sup>a</sup> avaliação de desempenho positiva obtida.

6- Na falta de um sistema de avaliação de desempenho válido, o trabalhador que não possua categoria de chefia ou supervisão ingressa no nível ou grau imediatamente superior da sua categoria profissional por mero decurso do tempo ao fim de cinco anos de permanência na mesma categoria.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- O local de trabalho corresponde ao estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço e será definido pela empresa no ato de admissão.

2- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento e secção em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Consideram-se motivos de transferência os seguintes:

a) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Quando haja excesso de mão de obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;

c) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adotados;

d) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este e desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador.

3- O empregador fica, em todos os casos de transferência, obrigado a custear as despesas de transportes ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

4- O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias se for definitiva e, de 10 dias se for temporária.

6- Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores o empregador terá que solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Período diário e semanal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

2- Para efeitos de organização do período semanal de trabalho considera-se a semana de segunda a domingo, exceto para os trabalhadores cujo descanso semanal é os dias de sábado e de domingo.



Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

1- Em todos os estabelecimentos é obrigatório um registo através de qualquer meio idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2- O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou eletrónico.

3- A ficha ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho, serão guardados pelo tempo legalmente estabelecido.

4- Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Regimes de horário de trabalho)**

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável, o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos setores abrangidos.

5- Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite - bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Regime especial de organização do tempo de trabalho)**

1- Mediante a celebração de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime especial de organização do tempo de trabalho, obedecendo ao disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto no número 11 desta cláusula, o

período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até duas horas diárias.

3- Em virtude do aumento ou da redução do período normal de trabalho diário, o período de trabalho semanal tem como limite máximo e mínimo as 50 e as 30 horas, respetivamente.

4- O acordo previsto nesta cláusula deve ser feito pelos seguintes períodos de 4 meses: janeiro a abril; maio a agosto e setembro a dezembro.

5- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador podem os períodos previstos no número anterior serem outros, tendo sempre como limite 6 meses.

6- O acréscimo ou decréscimo previsto nos números 2 e 3 desta cláusula tem como limite 50 horas semanais em cada período de 4 meses, salvo se, existindo acordo nos termos do número anterior, outro período tenha sido estabelecido pelas partes, sendo nestes casos os acréscimos ou decréscimos previstos feitos de forma proporcional, tendo como limite 150 horas no ano civil.

7- A utilização do presente regime especial de organização do tempo de trabalho deverá ser registado em livro próprio ou sistema idóneo, de onde conste, entre outros, o nome do trabalhador e do empregador, o número de horas de acréscimo e decréscimo e as datas de modo a que o trabalhador possa ter acesso ao mesmo a todo o momento.

8- Sempre que haja necessidade de utilizar o regime previsto nesta cláusula, o empregador ou o trabalhador, conforme o caso, comunica à parte contrária, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas, em que o aviso prévio poderá ser reduzido a dois dias, ou um dia se houver acordo da outra parte.

9- O trabalhador e o empregador só poderão recusar a utilização do acréscimo ou do decréscimo, conforme os casos, se tiver motivo atendível e desde que indique o mesmo.

10- Sem prejuízo do previsto no número seguinte desta cláusula, a compensação pelo aumento ou redução do período normal de trabalho, deverá ser sempre feita em período de descanso ou em tempo de trabalho.

11- A redução do horário deverá ser feita com recurso à redução no início ou termo do período diário do horário de trabalho ou na acumulação aos dias de descanso semanal ou dias de férias.

12- Na impossibilidade de compensar a redução do período normal de trabalho no período referido no número 4 da presente cláusula por parte do trabalhador, poderá tal compensação ser garantida até ao final do mês subsequente em data a indicar pelo empregador.

13- Se, por razões ponderosas e inamovíveis o trabalhador não gozar o período de compensação devida, o período em falta ser-lhe-á pago com um acréscimo de 100 % de acordo com a fórmula prevista na cláusula 47.<sup>a</sup> deste CCT.

14- O regime previsto nesta cláusula não é considerado, em momento algum, como trabalho suplementar.

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime especial de organização do tempo de trabalho não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Elaboração e alteração do horário de trabalho)**

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

2- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;

c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

3- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham, neste caso porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

4- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

5- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 3 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Intervalo de descanso)**

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos 2 períodos de descanso cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem do período de descanso, exceto se o trabalhador for chamado, em caso de necessidade, a prestar trabalho.

4- O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

5- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo por escrito ao horário intervalado.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Horários especiais)**

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2- O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

3- Ao trabalhador estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção em que trabalha.

4- Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Mapa de horário de trabalho)**

1- O empregador está obrigado a elaborar os mapas de horário de trabalho.

2- Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período de trabalho, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5- Os empregadores abrangidos por este CCT devem adotar o mapa de horário de trabalho constante do anexo V

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis X, IX e VIII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração de base mensal, se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

3- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Trabalho por turnos)**

1- Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as 24 horas do dia, os horários de trabalho podem ser rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2- Quando necessidade imperiosa de funcionamento da secção devidamente fundamentada o imponham pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro, exceto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.

3- Serão do encargo do empregador, nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte, que passem a verificar-se com a alteração de turno.

4- Os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independente do disposto no número 2, desde que o solicitem expressamente.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Trabalho noturno)**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 50 %, porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- Se além de noturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão aos respetivos acréscimos na duração correspondente a cada um dessas qualidades.

4- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar habitualmente meio de transporte próprio.

5- Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período noturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6- As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos serão descontados de acordo com o critério estabelecido na cláusula 42.<sup>a</sup>

7- O estabelecido no número 1 não se aplica aos trabalhadores das secções e áreas número 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 23 do anexo II. Para estes trabalhadores e para os que exercem funções em cantinas e bares concessionados, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

8- Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no número 2.

9- Nos estabelecimentos de restauração ou bebidas com fabrico próprio de pastelaria os trabalhadores com horário

seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no número 2.

10- Nos estabelecimentos de bebidas o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com exceção dos que já auferiram o respetivo subsídio de trabalho noturno nos termos desta cláusula.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Noção e limite do trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar salvo quando havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou ponto mecânico, de modo a que permita registo eficaz e de fácil verificação, servindo para o efeito o registo previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>

5- Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho e, em cada ano civil, o máximo de 200 horas suplementares.

6- O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.

7- O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias descanso semanal que serão sempre seguidos.

2- Nos estabelecimentos de alojamento com mais de cinco trabalhadores, haverá direito a 2 dias de descanso semanal.

3- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas e, nos estabelecimentos de alojamento com cinco ou menos trabalhadores poderão ainda ser feitos horários com apenas um dia e meio de descanso semanal.

4- Mediante acordo escrito o descanso semanal de um dia e meio poderá ser gozado, alternadamente, em 1 dia numa semana e dois dias na semana seguinte.

5- Para dar cumprimento ao estabelecido nos números anteriores, o empregador deve reorganizar os horários de trabalho no prazo de 180 dias após a entrada em vigor do presente CCT.

6- Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

7- Para os trabalhadores da manutenção o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

8- Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

9- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e domingo devem ser assegurados uma vez por mês descanso nestes dias, desde que não seja inviabilizado o funcionamento da secção respetiva.

10- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização do empregador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- 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;

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

2- Exceto nos estabelecimentos de abastecedoras de aeronaves, é recomendável o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de maio, porém, em relação àqueles que se mantêm em laboração e sempre que não impeça o normal funcionamento do estabelecimento, deve ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

3- Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20 horas.

4- O feriado de sexta-feira santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia feriado)

As empresas comunicarão aos respetivos trabalhadores, com pelo menos 6 dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Direito de férias)

1- Regra geral, 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, com exceção do ano de admissão.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o gozo das férias ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

3- Caso termine o ano civil sem que decorram 6 meses de execução do contrato, o trabalhador pode gozar as férias até 30 de Junho do ano civil subsequente.

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

5- Nos contratos de trabalho com duração inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- O direito a férias não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

7- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração familiar e de participação social e cultural.

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

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeito de férias, consideram-se dias úteis os dias da semana de segunda a domingo, com exceção dos dias de descanso semanal e feriados.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que por força do presente CCT o trabalhador tenha 1,5 dias de descanso semanal, consideram-se úteis os dias de segunda a sexta-feira, excluindo os dias feriados.

5- Nos casos de marcação de férias nos termos do número 4, os trabalhadores que faltarem nos dias de sábado e domingo podem substituir a perda de retribuição por dias de férias, contando neste caso o sábado e o domingo como dias úteis.

6- As férias não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.



Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho nas férias)**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efetivo serviço a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

4- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano de admissão ou no ano subsequente, o trabalhador tem direito a dois dias úteis por cada mês de duração do contrato.

5- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, havendo serviço efetivo mas, sem que se vença direito a férias, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes quer ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão, quer ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

6- Da acumulação do tempo de serviço prestado no ano da suspensão e no ano da cessação do contrato, referido no número 5, não poderá resultar para o trabalhador, um período superior a 22 dias úteis a título retribuição de férias e de subsídio de férias.

Cláusula 39.<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- Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre o dia 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

4- Têm direito a acumular o período de férias de 2 anos os trabalhadores imigrantes que pretendam gozar as suas férias com familiares no país de origem.

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

6- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

7- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o em-

pregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de setembro.

9- Para a marcação das férias, os empregadores deverão adotar o mapa de férias constante do anexo VI.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Noção de falta)**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

3- Excetuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Tipos de faltas e justificação)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se faltas justificadas as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, a saber:

i) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

ii) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período estritamente necessário, justificadas pelo respon-

sável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As prévias e posteriormente autorizadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias.

4- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

5- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde que o trabalhador deu conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

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

7- O empregador pode nos quinze dias após a comunicação referida nos números 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Desconto de faltas)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$$

sendo:

RM = Remuneração mensal-corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades quando a eles haja lugar;

N = número de horas de trabalho semanal;

H = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Momento e forma de desconto das faltas)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais sobre retribuição)

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando, essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

5- O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

6- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

7- Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

8- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

3- No caso de alteração de tempo de trabalho durante o ano a que o subsídio de Natal diz respeito, será o mesmo calculado considerando-se a média dos montantes correspondentes aos meses a ter em conta para o efeito de pagamento do subsídio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante as férias)

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas, o suplemento de isenção de horário de trabalho, o subsídio noturno e as diuturnidades quando a eles haja lugar e, deve ser paga antes

do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com a exceção do subsídio de alimentação.

3- No caso de alteração de tempo de trabalho durante o ano a que o subsídio de férias diz respeito, será o mesmo calculado considerando-se a média dos montantes correspondentes aos meses a ter em conta para o efeito de pagamento do subsídio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Pagamento do trabalho suplementar)

1- A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efetiva da hora normal acrescida de 100 %.

2- O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

RM = Remuneração mensal-corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades quando a eles haja lugar;

N = período normal de trabalho semanal.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

4- A prestação de trabalho suplementar, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

6- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do empregador, após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

7- O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar o descanso compensatório previsto no número 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, conforme fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

RM = Remuneração mensal-corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades, quando a eles haja lugar;

N = período normal de trabalho semanal.

2- Além disso, nos 3 dias seguintes após a realização do trabalho em dia de descanso semanal, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

3- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1- Os controladores caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os rececionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas enquanto desempenharem efetivamente essas funções, conforme artigo 5.º do anexo III.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- Havendo falhas de caixa as mesmas devem ser repostas pelo trabalhador até ao final do mês, se tal não acontecer, o abono até ao valor em falta não será devido naquele mês.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de 4 anos de antiguidade na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a 1 de janeiro de 2003.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior não contam os períodos em que haja suspensão do contrato, exceto por motivo de acidente de trabalho.

3- O montante de cada diuturnidade é o fixado no artigo 2.º do anexo III.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Prémio de conhecimento de línguas)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto, telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio constante do artigo 3.º do anexo III, por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através

de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no Turismo de Portugal, IEF, INOVINTER ou outro estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT.

3- Para os contratos celebrados até 31 de dezembro de 2002, o valor do prémio por cada língua é de 8 % sobre a remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Complemento de seguro de acidente de trabalho)**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade e o vínculo laboral, até um limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Retribuição dos trabalhadores extras)**

A retribuição do trabalhador contratado como extra é livremente acordada pelas partes, não podendo o valor de cada hora ser inferior ao garantido aos trabalhadores com a mesma categoria profissional pela tabela salarial deste CCT.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Cálculo do valor da retribuição horária)**

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que:

RM = corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades, quando a eles haja lugar;

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Vencimentos mínimos)**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do artigo 1.º do anexo III.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Documentos a entregar ao trabalhador)**

O empregador deve entregar ao trabalhador, no ato de pagamento da retribuição, documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, devidamente discriminadas, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber, o nome da empresa seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Direito à alimentação)**

1- Têm direito à alimentação completa, constituída por pequeno almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie, nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III, nos dias de serviço efetivo.

3- As empresas e os trabalhadores que por acordo anterior à data de 15 de junho de 1998 tinham substituído a alimentação em espécie pelo seu equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III manterão este regime.

4- Nos estabelecimentos onde só se confeccionem ou sirvam refeições rápidas, designadamente, pizzas, hambúrgues, saladas e outras refeições rápidas, o trabalhador e empregador podem acordar a sua substituição pelo seu equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

5- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação em espécie por dinheiro nos termos deste CCT, ou quando não lhe possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos no artigo 4.º do anexo III, aplicando-se os valores do número 1 a situações duradouras e do número 2 a situações precárias ou esporádicas.

6- O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do disposto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

7- O empregador que não possa por razão que não lhe seja imputável assegurar a alimentação especial nas condições requeridas pelo trabalhador, pode optar pela sua substituição pelo pagamento do equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

8- Nos estabelecimentos previstos no número 2 da presente cláusula, no período de férias, o fornecimento da alimentação em espécie será substituído pelo seu equivalente pecuniário mensal previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III. A prestação da alimentação em espécie no período de férias, só é possível por acordo das partes.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Condições básicas da alimentação)**

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;



c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2,5 decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham atividade entre as vinte e três horas e a uma hora da manhã do dia seguinte.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da uma hora da manhã.

4- Têm direito a pequeno almoço os trabalhadores que prestem serviço até às onze horas.

5- O empregador, ou os seus representantes diretos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional, tenham quantidade, qualidade e boa apresentação.

6- A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Alternar diariamente a refeição de peixe com carne;

b) Não repetir a constituição dos pratos.

7- A inobservância dos requisitos acima referidos obriga o empregador a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

8- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

9- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

10- Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

## CAPÍTULO VI

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de empresa ou estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, no caso de cantinas e bares concessionados, quando haja transmissão, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado;

3- Nos casos de transmissão da exploração em estabele-

cimentos de ensino ou outros em que haja lugar à suspensão da atividade, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem ao novo adquirente ou concessionária, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da atividade, para esse efeito, devem os trabalhadores terem estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária, e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual;

4- Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, será da responsabilidade do empregador que até então detinha a exploração, a manutenção dos respetivos vínculos contratuais;

5- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais, licença sem vencimento ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO VII

### Incumprimento do contrato

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, exceto para a repreensão simples.

6- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão simples;

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

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

8- O valor de cálculo da indemnização em caso de despedimento ilícito e/ou resolução do contrato com justa causa por parte do trabalhador é feito na base de, no mínimo, um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade na empresa e nunca inferior a 3 meses.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Declarações do trabalhador)

1- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa ou do instrutor nomeado, na sede ou delegações da associação patronal onde a empresa esteja filiada, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

## CAPÍTULO VIII

### Atividade sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Direito à atividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída por um ou mais delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento.

3- A comissão intersindical é constituída por um mínimo de 5 delegados sindicais do mesmo sindicato ou confederação sindical ou, no mínimo, duas comissões sindicais existentes na empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

5- O empregador deve colocar à disposição do sindicato um local adequando no interior do estabelecimento para a colocação de mesas de voto para as eleições dos corpos gerentes das associações sindicais e para as eleições de delegados sindicais, desde que solicitado pela direção do sindicato respetivo com dois dias de antecedência.

6- Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário

é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

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

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com o empregador)

1- As comissões sindicais ou intersindicais de empresa reúnem com o empregador sempre que uma das partes o solicite, devendo indicar a ordem de trabalhos.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar dentro do horário de trabalho.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste CCT.



5- Os dirigentes sindicais participam nestas reuniões desde que uma das partes o solicite.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**(Créditos de horas dos dirigentes e delegados sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

4- A associação sindical deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias ou horas em que os dirigentes e ou delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5- As direções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus dirigentes e delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

6- O número de dirigentes e delegados sindicais por empresa a quem é atribuído o crédito de horas referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula

$$\frac{6 + n - 500}{500},$$

500

representando n) o número de trabalhadores.

7- Nas empresas com cinco ou mais estabelecimentos haverá mais um delegado sindical com direito a crédito de 8 horas mensais por cada três estabelecimentos, que contarão como tempo efetivo de serviço.

8- As faltas dadas por dirigentes ou por delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto nos números anteriores são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

9- As faltas dadas pelos dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem os créditos previstos nesta cláusula contam para todos os feitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**(Reuniões de trabalhadores)**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50% trabalhadores da respetiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelas comissões sindicais, comissões intersindicais ou delegados sindicais.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**(Proibição de transferência de dirigentes e delegados sindicais)**

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**(Despedimento de representantes de trabalhadores)**

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre e reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**(Quotização sindical)**

Os empregadores abrangidos por este CCT procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, gratuitamente, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do traba-

lhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respetivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

## CAPÍTULO IX

### Greve

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Serviços mínimos)

1- Nos estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, designadamente cantinas e refeitórios dos hospitais, os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoclorídricas (diabéticas), hiperproteicas (doentes renais) e sondas e, pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operativo que não possa ausentar-se do serviço;

b) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

c) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25 % dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve.

3- O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve.

## CAPÍTULO X

### Comissões específicas

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Comissão de resolução de conflitos)

1- A presente comissão de resolução de conflitos é constituída pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e visa a resolução de conflitos individuais e coletivos das empresas abrangidas pelo presente CCT.

2- Participará nesta comissão um representante da APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, um representante da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito coletivo.

3- A comissão reunirá sempre que necessário e sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 8 dias de antecedência.

4- O local da reunião será na sede da APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo ou na sede do STIHTRSN, conforme a reunião seja solicitada pela

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ou pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, respetivamente.

5- A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6- A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7- No caso de faltar qualquer das partes presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8- De cada reunião será lavrada uma ata e assinada pelas partes.

9- No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Comissão para o desenvolvimento do diálogo social)

1- É criada uma Comissão para o Desenvolvimento do Diálogo Social, doravante designada por CDDS.

2- Cabe à CDDS:

a) Promover o desenvolvimento do diálogo social entre os signatários;

b) Estimular o diálogo entre os filiados dos signatários, diminuindo os conflitos laborais;

c) Contribuir para a melhoria das condições laborais do setor;

d) Contribuir para a promoção da segurança e saúde no trabalho;

e) Contribuir para a promoção de formação profissional;

f) Emitir documentos de divulgação e recomendações de boas práticas laborais;

g) Reacionar regulamentos internos previstos na cláusula 18.<sup>a</sup> e na lei;

h) Elaborar recomendações para sistemas de avaliação e desempenho.

3- Sempre que lhe seja requerida cabe à CDDS:

a) Apreciar propostas de novas categorias profissionais para posterior integração em IRCT;

b) Apreciar propostas de novas classificações profissionais, respetivos graus e definição de funções para posterior integração em IRCT.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Composição)

1- A CDDS é composta por 3 elementos nomeados pelo FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 3 elementos nomeados pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, doravante designada por CDDS.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3- A CDDS reunirá de 6 em 6 meses ou a qualquer momento desde que uma das partes comunique à outra parte.

4- A convocatória deverá ser enviada à parte contrária com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

5- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

6- As deliberações serão tomadas pela unanimidade dos membros presentes.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 elementos nomeados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 3 elementos nomeados pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 elementos nomeados por cada parte.

5- As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões serem marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério que tutelar o trabalho.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de dois que não terão direito a voto.

9- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

1- Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

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

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

4- Os regulamentos internos feitos ao abrigo dos IRCT anteriores celebrados entre as partes, mantêm-se em vigor.

5- O anexo VII regula a transição de categorias para que não haja quaisquer prejuízos nas carreiras e níveis salariais.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Substituição do presente CCT e prevalência das normas)

1- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste CCT, da lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Porto, 27 de abril de 2018.

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

*Rodrigo Pinto de Barros*, mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

## ANEXO I

### Estabelecimentos e empresas

1- Para os efeitos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste CCT, os estabelecimentos e empresas aos quais são aplicáveis o presente CCT são os seguintes:

1.1.1- Estabelecimentos hoteleiros;

1.1.2- Aldeamentos turísticos;

1.1.3- Apartamentos turísticos;

1.1.4- Conjuntos turísticos;

1.1.5- Empreendimentos de turismo de habitação;

1.1.6- Empreendimentos de turismo no espaço rural;

1.1.7- Parques de campismo e caravanismo;

1.1.8- Turismo de natureza;

1.1.9- Pousadas;

1.2- Estabelecimentos de alojamento local;

1.3- Estabelecimentos de turismo social, turismo júnior, turismo sénior e centros de férias;

1.4- Outros estabelecimentos de dormidas;

1.5- Campos de golfe;

- 1.6- Casinos;
- 1.7- Salas de jogo do bingo;
- 1.8- Health clubs;
- 1.9- Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
- 1.10- Embarcações turísticas;
- 1.11- Estabelecimentos termais;
- 1.12- Estabelecimentos de animação turística;
- 1.13- Abastecedoras de aeronaves;
- 1.14- Empresas de catering;
- 1.15- Fábricas de refeições;
- 1.16- Estabelecimentos de restauração e bebidas;
- 1.17- Cantinas e bares concessionados.

## 2- Denominação dos estabelecimentos e empresas

As empresas/estabelecimentos referidos na cláusula 2.<sup>a</sup> do CCT podem adotar uma das seguintes denominações: hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, pousadas de juventude, centros de férias, hostel, ghuest house, clubes, health clubs, instalações de spa, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes, campos de golfe, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agroturismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, estabelecimentos ou atividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, embarcações turísticas e outros estabelecimentos sejam quais for a sua designação destinados à animação turística nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os snack bares e self services, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, pubs, bufetes, incluindo os de casas de espetáculos e recintos de diversão ou desportivos, botequins, cantinas, bares, salões de dança (dancings), discotecas, cabarés, boîtes e night clubs, salas de bilhares e ou de jogos, abastecedores de aeronaves (catering) e preparadoras, fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, e banquetes, receções e beberetes e outras refeições coletivas, cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias, estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria, e geladaria, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adotadas.

## 3- Classificação dos estabelecimentos e empresas

Para os efeitos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos remuneratórios:

### Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis rurais de 5 estrelas;  
Hotéis apartamentos de 5 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Conjuntos turísticos;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;  
Campos de golfe;  
Clubs de 1.<sup>a</sup> ;  
Health clubs;  
Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;  
Casinos;  
Salas de jogo do bingo;  
Abastecedoras de aeronaves;  
Empresas de catering;  
Fábricas de refeições;  
Embarcações turísticas.

### Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis rurais de 4 estrelas;  
Hotéis apartamentos de 4 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Pousadas;  
Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Estabelecimentos de turismo social, turismo júnior, turismo sénior e centros de férias.

### Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis rurais de 3 estrelas;  
Hotéis apartamentos de 3 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;  
Parques de campismo de 3 estrelas;  
Clubs de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas;  
Cantinas e bares concessionados;  
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;  
Estabelecimentos de alojamento local;  
Outros estabelecimentos de dormidas.

## ANEXO II

### Do pessoal

#### 1- Categorias profissionais e graus

##### 1.1- Direção/chefias

Classificação profissional	Nível
Assistente de departamento	VI
Assistente de direção geral	IX



Chefe de secção	VIII
Diretor de departamento	IX
Diretor geral	X
Governanta de andares	VII
Governanta geral de andares	VIII
Subchefe de secção	VII
Subdiretor	IX

1.2- Técnicos qualificados

Classificação profissional	Grau	Nível
Técnico qualificado	1. <sup>a</sup>	IX
Técnico qualificado	2. <sup>a</sup>	VIII
Técnico qualificado	Estagiário	III

1.2.1- Categorias incluídas

Contabilista certificado
Ecónomo
Eletromecânico em geral
Formador
Microbiologista
Nutricionista
Professor de golfe
Professor de natação
Técnico de acolhimento (guest relations)
Técnico de manutenção
Técnico de marketing
Tesoureiro

1.3- Profissionais especializados

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional especializado	Principal	VI
Profissional especializado	1. <sup>a</sup>	V
Profissional especializado	2. <sup>a</sup>	IV
Profissional especializado	3. <sup>a</sup>	III
Profissional especializado	Estagiário	II
Profissional especializado	Aprendiz	I

1.3.1- Categorias incluídas

Amassador/panificador
Assistente administrativo
Barman
Banheiro termal
Caixa
Controlador/controlador caixa
Controlador de room service
Coordenador de recursos humanos
Costureira
Cozinheiro
Empregada de andares/quartos
Empregado de alojamento local
Empregado de balcão

Empregado de balneário
Empregado de consultório
Empregado de mesa
Empregado de secção de fisioterapia
Empregado de snack bar
Empregado de turismo rural/habitação
Escanção
Forneiro
Gestor de preços (revenue manager)
Marinheiro
Massagista terapêutico de recuperação e sauna
Motorista marítimo
Músico
Operador de golfe
Operário polivalente
Pasteleiro/Oficial de pastelaria
Promotor comercial/promotor de vendas
Rececionista
Rececionista de teleférico
Secretário
Técnico de recursos humanos
Técnico de reservas
Telefonista
Trintanário

1.4- Profissionais

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional qualificado	1. <sup>a</sup>	V
Profissional qualificado	2. <sup>a</sup>	IV
Profissional qualificado	3. <sup>a</sup>	III
Profissional qualificado	Estagiário	II
Profissional qualificado	Aprendiz	I

1.4.1- Categorias incluídas

Assador/grelhador
Assistente de operações
Bailarino
Banheiro/nadador salvador
Banheiro termal
Cafeteiro
Cantor
Capataz de campo
Capataz de rega
Cobrador
Controlador de minibares
Controlador de operações A.A.
Cortador
Dispenseiro/cavista
Disk jockey
Distribuidor de refeições
Duchista



Empregada de roupa/lavandaria
Empregado de bares de bordo
Empregado de bowling
Empregado de consultório
Empregado de refeitório
Empregado de turismo rural
Esteticista/manicuro/pedicuro
Florista
Jardineiro
Motorista
Músico
Pizzaiolo
Porteiro de restauração e bebidas
Porteiro do bingo
Preparador de banquetes
Preparador/embalador
Rececionista de bowling
Rececionista de restauração
Rececionista de golfe
Supervisor de A.A.
Técnico de catering
Técnico de manutenção de bowling

1.5- Profissionais semiquualificados

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional semiquualificado	1. <sup>a</sup>	IV
Profissional semiquualificado	2. <sup>a</sup>	III
Profissional semiquualificado	Estagiário	II
Profissional semiquualificado	Aprendiz	I

1.5.1- Categorias incluídas

Ajudante de motorista
Armazenista
Auxiliar de cena
Bagageiro/mandarete
Bilheteiro
Buvete
Caddie
Contra regra
Copeiro
Empregado de bowling
Empregado de garagem
Empregado de inalações
Empregado de jogos
Empregado de limpeza
Guarda de acampamento turístico
Guarda de lavabos/vestiários
Guarda de parque de campismo
Moço de terra
Monitor de animação e desportos
Tratador de cavalos

Tratador/conservador de piscinas
Vigia de bordo
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas

2- Áreas e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Nível
1- Direção	
Diretor geral	X
Subdiretor	IX
Assistente de direção	IX
2- Receção/portaria	
Técnico de acolhimento (guest relations) 1. <sup>a</sup>	IX
Técnico de acolhimento (guest relations) 2. <sup>a</sup>	VIII
Técnico de acolhimento (guest relations) estagiário	III
Chefe de receção	VIII
Subchefe de receção	VII
Rececionista principal	VI
Rececionista de 1. <sup>a</sup>	V
Rececionista de 2. <sup>a</sup>	IV
Rececionista de 3. <sup>a</sup>	III
Rececionista estagiário	II
Rececionista aprendiz	I
Técnico de reservas principal	VI
Técnico de reservas de 1. <sup>a</sup>	V
Técnico de reservas de 2. <sup>a</sup>	IV
Técnico de reservas de 3. <sup>a</sup>	III
Técnico de reservas estagiário	II
Técnico de reservas aprendiz	I
Porteiro de restauração e bebidas de 1. <sup>a</sup>	V
Porteiro de restauração e bebidas de 2. <sup>a</sup>	IV
Porteiro de restauração e bebidas de 3. <sup>a</sup>	III
Porteiro de restauração e bebidas - estagiário	II
Porteiro de restauração e bebidas - aprendiz	I
Trintanário principal	VI
Trintanário de 1. <sup>a</sup>	V
Trintanário principal 2. <sup>a</sup>	IV
Trintanário de 3. <sup>a</sup>	III
Trintanário estagiário	II
Trintanário aprendiz	I
Bagageiro/mandarete de 1. <sup>a</sup>	IV
Bagageiro/mandarete de 2. <sup>a</sup>	III
Bagageiro/mandarete estagiário	II
Bagageiro/mandarete aprendiz	I
Chefe de segurança	VIII
Vigilante de 1. <sup>a</sup>	V
Vigilante de 2. <sup>a</sup>	IV
Vigilante de 3. <sup>a</sup>	III
Vigilante estagiário	II
3- Alojamento/andares/quartos	
Diretor de alojamento	IX
Governante geral de andares	VIII

Governante de andares/rouparia/lavandaria/limpeza	VII
Empregada de roupa/lavandaria de 1.ª	V
Empregada de roupa/lavandaria de 2.ª	IV
Empregada de roupa/lavandaria de 3.ª	III
Empregada de roupa/lavandaria estagiária	II
Empregada roupa/lavandaria aprendiz	I
Empregada de andares/quartos principal	VI
Empregada de andares/quartos de 1.ª	V
Empregada de andares/quartos de 2.ª	IV
Empregada de andares/quartos de 3.ª	III
Empregada de andares/quartos estagiária	II
Empregada de andares/quartos aprendiz	I
Empregado de alojamento local principal	VI
Empregado de alojamento local de 1.ª	V
Empregado de alojamento local de 2.ª	IV
Empregado de alojamento local de 3.ª	III
Empregado de alojamento local estagiária	II
Empregado de alojamento aprendiz	I
Empregado de turismo rural/habitação principal	VI
Empregado de turismo rural/habitação de 1.ª	V
Empregado de turismo rural/habitação de 2.ª	IV
Empregado de turismo rural/habitação de 3.ª	III
Empregado de turismo rural/habitação estagiário	II
Empregado de turismo rural/habitação aprendiz	I
Controlador de mini bares de 1.ª	V
Controlador de mini bares de 2.ª	IV
Controlador de mini bares de 3.ª	III
Controlador de mini bares estagiário	II
Controlador de mini bares aprendiz	I
Controlador room-service principal	VI
Controlador room-service de 1.ª	V
Controlador room-service de 2.ª	IV
Controlador room-service de 3.ª	III
Controlador room-service estagiário	II
Controlador room-service aprendiz	I
Costureira principal	VI
Costureira de 1.ª	V
Costureira de 2.ª	IV
Costureira de 3.ª	III
Costureira estagiária	II
Costureira aprendiz	I
4- Parque de campismo	
Encarregado de parque de campismo	VIII
Subencarregado de parque de campismo	VII
Rececionista de parque de campismo principal	VI
Rececionista de parque de campismo de 1.ª	V
Rececionista de parque de campismo de 2.ª	IV
Rececionista de parque de campismo de 3.ª	III
Rececionista de parque de campismo estagiário	II
Rececionista de parque de campismo aprendiz	I
Empregado de balcão de parque de campismo principal	VI

Empregado de balcão de parque de campismo de 1.ª	V
Empregado de balcão de parque de campismo de 2.ª	IV
Empregado de balcão de parque de campismo de 3.ª	III
Empregado de balcão de parque de campismo estagiário	II
Empregado de balcão de parque de campismo aprendiz	I
Guarda de acampamento turístico de 1.ª - ver nota 1	IV
Guarda de acampamento turístico de 2.ª - ver nota 1	III
Guarda de acampamento turístico estagiário - ver nota 1	II
5- Restauração e bebidas	
Diretor de produção (food and beverage)	IX
Diretor de restaurante	IX
Gerente de restauração e bebidas	IX
Chefe de mesa/snack bar	VIII
Subchefe de mesa/snack bar	VII
Empregado de mesa principal	VI
Empregado de mesa de 1.ª	V
Empregado de mesa de 2.ª	IV
Empregado de mesa de 3.ª	III
Empregado de mesa estagiário	II
Empregado de mesa estagiário	I
Escanção principal	VI
Escanção de 1.ª	V
Escanção de 2.ª	IV
Escanção de 3.ª	III
Escanção estagiário	II
Escanção aprendiz	I
Empregado de snack bar principal	VI
Empregado de snack bar de 1.ª	V
Empregado de snack bar de 2.ª	IV
Empregado de snack bar de 3.ª	III
Estagiário de empregado de snack bar	II
Aprendiz de empregado de snack bar	I
Chefe de balcão	VIII
Subchefe de balcão	VII
Empregado de balcão principal	VI
Empregado de balcão de 1.ª	V
Empregado de balcão de 2.ª	IV
Empregado de balcão de 3.ª	III
Empregado de balcão estagiário	II
Empregado de balcão aprendiz	I
Rececionista de restauração de 1.ª	V
Rececionista de restauração de 2.ª	IV
Rececionista de restauração de 3.ª	III
Rececionista de restauração estagiário	II
Rececionista de restauração aprendiz	I
Preparador de banquetes de 1.ª	V
Preparador de banquetes de 2.ª	IV
Preparador de banquetes de 3.ª	III
Preparador de banquetes estagiário	II
Preparador de banquetes aprendiz	I
Supervisor de bares	VIII

Chefe de barman	VIII
Subchefe de barman	VII
Barman principal	VI
Barman de 1. <sup>a</sup>	V
Barman de 2. <sup>a</sup>	IV
Barman de 3. <sup>a</sup>	III
Barman estagiário	II
Barman aprendiz	I
Chefe de cafetaria	VI
Cafeteiro de 1. <sup>a</sup>	V
Cafeteiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Cafeteiro de 3. <sup>a</sup>	III
Cafeteiro estagiário	II
Cafeteiro aprendiz	I
Empregado de jogos de 1. <sup>a</sup>	IV
Empregado de jogos de 2. <sup>a</sup>	III
Empregado de jogos estagiário	II
Empregado de jogos aprendiz	I
Distribuidor de refeições de 1. <sup>a</sup>	V
Distribuidor de refeições de 2. <sup>a</sup>	IV
Distribuidor de refeições de 3. <sup>a</sup>	III
Distribuidor de refeições estagiário	II
Distribuidor de refeições aprendiz	I
6- Controle e economato	
Chefe de secção de controle	VIII
Controlador principal	VI
Controlador de 1. <sup>a</sup>	V
Controlador de 2. <sup>a</sup>	IV
Controlador de 3. <sup>a</sup>	III
Controlador estagiário	II
Controlador aprendiz	I
Chefe de compras/ecónomo	VII
Despenseiro/cavista de 1. <sup>a</sup>	V
Despenseiro/cavista de 2. <sup>a</sup>	IV
Despenseiro/cavista de 3. <sup>a</sup>	III
Despenseiro/cavista estagiário	II
Despenseiro/cavista aprendiz	I
7- Cozinha	
Chefe de cozinha	VIII
Subchefe de cozinha	VII
Cozinheiro principal	VI
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	V
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	III
Cozinheiro estagiário	II
Cozinheiro aprendiz	I
Assador/grelhador de 1. <sup>a</sup>	V
Assador/grelhador de 2. <sup>a</sup>	IV
Assador/grelhador de 3. <sup>a</sup>	III
Assador/grelhador estagiário	II
Assador/grelhador aprendiz	I

Cortador de 1. <sup>a</sup>	V
Cortador de 2. <sup>a</sup>	IV
Cortador de 3. <sup>a</sup>	III
Cortador estagiário	II
Cortador aprendiz	I
Pizzaiolo de 1. <sup>a</sup>	V
Pizzaiolo de 2. <sup>a</sup>	IV
Pizzaiolo de 3. <sup>a</sup>	III
Pizzaiolo estagiário	II
Pizzaiolo aprendiz	I
8- Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria	
Chefe/mestre pasteleiro	VIII
Subchefe/subchefe de mestre pasteleiro	VII
Pasteleiro/oficial de pastelaria principal	VI
Pasteleiro/oficial de pastelaria de 1. <sup>a</sup>	V
Pasteleiro/oficial de pastelaria de 2. <sup>a</sup>	IV
Pasteleiro/oficial de pastelaria 3. <sup>a</sup>	III
Pasteleiro/oficial de pastelaria estagiário	II
Pasteleiro/oficial de pastelaria aprendiz	I
Amassador/panificador principal	VI
Amassador/panificador de 1. <sup>a</sup>	V
Amassador/panificador de 2. <sup>a</sup>	IV
Amassador/panificador de 3. <sup>a</sup>	III
Amassador/panificador estagiário	II
Amassador/panificador aprendiz	I
Forneiro principal	VI
Forneiro de 1. <sup>a</sup>	V
Forneiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Forneiro de 3. <sup>a</sup>	III
Forneiro estagiário	II
Forneiro aprendiz	I
9- Qualidade	
Diretor de qualidade	IX
Nutricionista de 1. <sup>a</sup>	IX
Nutricionista de 2. <sup>a</sup>	VIII
Nutricionista estagiário	III
Microbiologista de 1. <sup>a</sup>	IX
Microbiologista de 2. <sup>a</sup>	VIII
Microbiologista estagiário	III
10- Higiene e limpeza	
Chefe de copa	VI
Copeiro de 1. <sup>a</sup>	IV
Copeiro de 2. <sup>a</sup>	III
Copeiro estagiário	II
Copeiro aprendiz	I
Encarregado de limpeza	VI
Empregado de limpeza de 1. <sup>a</sup>	IV
Empregado de limpeza de 2. <sup>a</sup>	III
Empregado de limpeza estagiário	II
Empregado de limpeza aprendiz	I
Guarda de lavabos/vestiários de 1. <sup>a</sup>	IV

Guarda de lavabos/vestiários de 2.ª	III
Guarda de lavabos/vestiários estagiário	II
Guarda de lavabos/vestiário - aprendiz	I
11- Abastecedoras de aeronaves	
Técnico de catering	IX
Supervisor	VII
Controlador de operações	VI
Assistente de operações	IX
Chefe de cais	VIII
Chefe de sala	VI
Preparador/embalador de 1.ª	V
Preparador/embalador de 2.ª	IV
Preparador/embalador de 3.ª	III
Preparador/embalador estagiário	II
Preparador/embalador aprendiz	I
Empregado de bares de bordo de 1.ª	V
Empregado de bares de bordo de 2.ª	IV
Empregado de bares de bordo de 3.ª	III
Empregado de bares de bordo estagiário	II
Empregado de bares de bordo aprendiz	I
Armazenista de 1.ª	V
Armazenista de 2.ª	IV
Armazenista de 3.ª	III
Armazenista estagiário	II
Armazenista aprendiz	I
12- Refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão	
Encarregado de refeitório A	VIII
Encarregado de refeitório B	VII
Empregado de refeitório de 1.ª	V
Empregado de refeitório de 2.ª	IV
Empregado de refeitório de 3.ª	III
Empregado de refeitório estagiário	II
Empregado de refeitório aprendiz	I
Chefe de cozinha	VIII
Subchefe de cozinha	VII
Cozinheiro principal	VI
Cozinheiro de 1.ª	V
Cozinheiro de 2.ª	IV
Cozinheiro de 3.ª	III
Cozinheiro estagiário	II
Cozinheiro aprendiz	I
Empregado de balcão principal	VI
Empregado de balcão de 1.ª	V
Empregado de balcão de 2.ª	IV
Empregado de balcão de 3.ª	III
Empregado de balcão estagiário	II
Empregado de balcão aprendiz	I
13- Termas, healths clubs, piscinas e praias, instalações de SPA, balneoterapia, talosoterapia, e outras semelhantes	
Diretor	IX
Professor de natação	IX

Professor de natação	VIII
Professor de natação estagiário	III
Empregado de consultório de 1.ª	V
Empregado de consultório de 2.ª	IV
Empregado de consultório de 3.ª	III
Empregado de consultório estagiário	II
Empregado de consultório aprendiz	I
Empregado de inalações de 1.ª	V
Empregado de inalações de 2.ª	IV
Empregado de inalações de 3.ª	III
Empregado e inalações estagiário	II
Empregado e inalações aprendiz	I
Empregado de secção de fisioterapia principal	VI
Empregado de secção de fisioterapia de 1.ª	V
Empregado de secção de fisioterapia de 2.ª	IV
Empregado de secção de fisioterapia de 3.ª	III
Empregado de secção de fisioterapia estagiário	II
Empregado de secção de fisioterapia aprendiz	I
Banheiro termal de 1.ª	V
Banheiro termal de 2.ª	IV
Banheiro termal de 3.ª	III
Banheiro estagiário	II
Banheiro aprendiz	I
Buvete de 1.ª	IV
Buvete de 2.ª	III
Buvete estagiário	II
Buvete aprendiz	I
Duchista de 1.ª	V
Duchista de 2.ª	IV
Duchista de 3.ª	III
Duchista estagiário	II
Duchista aprendiz	I
Esteticista principal	VI
Esteticista de 1.ª	V
Esteticista de 2.ª	IV
Esteticista de 3.ª	III
Esteticista estagiário	II
Esteticista aprendiz	I
Manicuro/pedicuro de 1.ª	V
Manicuro/pedicuro de 2.ª	IV
Manicuro/pedicuro de 3.ª	III
Manicuro/pedicuro estagiário	II
Manicuro/pedicuro aprendiz	I
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal	VI
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 1.ª	V
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 2.ª	IV
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 3.ª	III
Massagista terapêutico de recuperação e sauna estagiário	II
Banheiro/nadador salvador de 1.ª	V
Banheiro/nadador salvador de 2.ª	IV
Banheiro/nadador salvador de 3.ª	III

Banheiro/nadador salvador estagiário	II
Tratador/conservador de piscinas de 1. <sup>a</sup>	V
Tratador/conservador de piscinas de 2. <sup>a</sup>	IV
Tratador/conservador de piscinas de 3. <sup>a</sup>	III
Tratador/conservador de piscinas estagiário	II
Tratador/conservador de piscinas aprendiz	I
Vigia de bordo de 1. <sup>a</sup>	IV
Vigia de bordo de 2. <sup>a</sup>	III
Bilheteiro de 1. <sup>a</sup>	IV
Bilheteiro de 2. <sup>a</sup>	III
Bilheteiro estagiário	II
Bilheteiro aprendiz	I
Empregado de balneário principal	VI
Empregado de balneários de 1. <sup>a</sup>	V
Empregado de balneários de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregado de balneários de 3. <sup>a</sup>	III
Empregado de balneários estagiário	II
Empregado de balneários aprendiz	I
Moço de terra de 1. <sup>a</sup>	IV
Moço de terra de 2. <sup>a</sup>	III
Moço de terra estagiário	II
Moço de terra aprendiz	I
14- Golfe	
Diretor de golfe	IX
Professor de golfe	VIII
Secretário	VIII
Rececionista de 1. <sup>a</sup>	V
Rececionista de 2. <sup>a</sup>	IV
Rececionista de 3. <sup>a</sup>	III
Rececionista estagiário	II
Rececionista aprendiz	I
Chefe de manutenção	VIII
Capataz de campo	VII
Capataz de rega	VII
Operador de golfe principal	VI
Operador de golfe de 1. <sup>a</sup>	V
Operador de golfe de 2. <sup>a</sup>	IV
Operador de golfe de 3. <sup>a</sup>	III
Operador de golfe estagiário	II
Operador de golfe aprendiz	I
Chefe de caddies	VI
Caddie de 1. <sup>a</sup>	IV
Caddie de 2. <sup>a</sup>	III
Caddie estagiário	II
Caddie aprendiz	I
15- Animação e desportos	
Encarregado de animação e desportos	VIII
Monitor de animação e desportos	VII
Tratador de cavalos de 1. <sup>a</sup>	IV
Tratador de cavalos de 2. <sup>a</sup>	III
Tratador de cavalos estagiário	II

Tratador de cavalos aprendiz	I
Chefe de bowling	VIII
Empregado de bowling de 1. <sup>a</sup>	V
Empregado de bowling de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregado de bowling de 3. <sup>a</sup>	III
Empregado de balneários estagiário	II
Empregado de balneários aprendiz	I
Rececionista de bowling de 1. <sup>a</sup>	V
Rececionista de bowling de 2. <sup>a</sup>	IV
Rececionista de bowling de 3. <sup>a</sup>	III
Rececionista de bowling estagiário	II
Rececionista de bowling aprendiz	I
Disk jockey de 1. <sup>a</sup>	V
Disk jockey de 2. <sup>a</sup>	IV
Disk jockey de 3. <sup>a</sup>	III
Disk jockey estagiário	II
Disk jockey aprendiz	I
Rececionista de teleférico principal	VI
Rececionista de teleférico de 1. <sup>a</sup>	V
Rececionista de teleférico de 2. <sup>a</sup>	IV
Rececionista de teleférico de 3. <sup>a</sup>	III
Rececionista de teleférico estagiário	II
Rececionista de teleférico aprendiz	I
Eletromecânico de teleférico em geral 1. <sup>a</sup>	IX
Eletromecânico de teleférico em geral 2. <sup>a</sup>	VIII
Eletromecânico de teleférico estagiário	III
16- Setor administrativo	
Diretor administrativo e financeiro	IX
Diretor de serviços	IX
Diretor de recursos humanos	IX
Técnico de recursos humanos principal	VI
Técnico de recursos humanos de 1. <sup>a</sup>	V
Técnico de recursos humanos de 2. <sup>a</sup>	IV
Técnico de recursos humanos de 3. <sup>a</sup>	III
Técnico de recursos humanos estagiário	II
Técnico de recursos humanos aprendiz	I
Coordenador de recursos humanos principal	VI
Coordenador de recursos humanos de 1. <sup>a</sup>	V
Coordenador de recursos humanos de 2. <sup>a</sup>	IV
Coordenador de recursos humanos de 3. <sup>a</sup>	III
Coordenador de recursos humanos estagiário	II
Coordenador de recursos humanos aprendiz	I
Formador de 1. <sup>a</sup>	IX
Formador de 2. <sup>a</sup>	VIII
Formador estagiário	III
Chefe de departamento de divisão ou de serviços	VIII
Contabilista certificado de 1. <sup>a</sup>	IX
Contabilista certificado de 2. <sup>a</sup>	VIII
Contabilista certificado estagiário	III
Chefe de secção	VII
Tesoureiro de 1. <sup>a</sup>	IX



Tesoureiro de 2.ª	VIII
Tesoureiro estagiário	III
Secretário de direção principal	VI
Secretário de direção de 1.ª	V
Secretário de direção de 2.ª	IV
Secretário de direção de 3.ª	III
Secretário de direção estagiário	II
Secretário de direção aprendiz	I
Controlador caixa principal	VI
Controlador caixa de 1.ª	V
Controlador caixa de 2.ª	IV
Controlador caixa de 3.ª	III
Controlador caixa estagiário	II
Controlador caixa aprendiz	I
Caixa principal	VI
Caixa de 1.ª	V
Caixa de 2.ª	IV
Caixa de 3.ª	III
Caixa estagiário	II
Caixa aprendiz	I
Assistente administrativo principal	VI
Assistente administrativo de 1.ª	V
Assistente administrativo de 2.ª	IV
Assistente administrativo de 3.ª	III
Estagiário de assistente administrativo	II
Aprendiz de assistente administrativo	I
Cobrador de 1.ª	IV
Cobrador de 2.ª	III
Cobrador estagiário	II
Cobrador aprendiz	I
Chefe de telefones	VII
Telefonista principal	VI
Telefonista 1.ª	V
Telefonista 2.ª	IV
Telefonista de 3.ª	III
Estagiário de telefonista	II
Aprendiz de telefonista	I
17- Setor comercial	
Diretor de relações públicas /diretor comercial	IX
Técnico de marketing de 1.ª	IX
Técnico de marketing de 2.ª	VIII
Técnico de marketing estagiário	III
Gestor de preços (revenue manager) principal	VI
Gestor de preços (revenue manager) de 1.ª	V
Gestor de preços (revenue manager) de 2.ª	IV
Gestor de preços (revenue manager) de 3.ª	III
Gestor de preços (revenue manager) estagiário	II
Gestor de preços (revenue manager) aprendiz	I
Promotor de vendas/ promotor comercial principal	VI
Promotor de vendas/ promotor comercial de 1.ª	V
Promotor de vendas/ promotor comercial de 2.ª	IV

Promotor de vendas/ promotor comercial de 3.ª	III
Promotor de vendas/ promotor comercial estagiário	II
Promotor de vendas/ promotor comercial aprendiz	I
Caixeiro encarregado	VII
Caixeiro chefe	VI
Caixeiro de 1.ª	IV
Caixeiro de 2.ª	III
Estagiário de caixeiro	II
Aprendiz de caixeiro	I
18- Serviços técnicos e manutenção	
Diretor de serviços técnicos	IX
Chefe de serviços técnicos	VIII
Eletromecânico em geral de 1.ª	IX
Eletromecânico em geral de 2.ª	VIII
Eletromecânico em geral estagiário	III
Operário polivalente principal	VI
Operário polivalente 1.ª	V
Operário polivalente 2.ª	IV
Operário polivalente 3.ª	III
Estagiário de operário polivalente	II
Aprendiz de operário polivalente	I
19- Embarcações	
Mestre de 1.ª	VIII
Mestre de 2.ª	VII
Motorista marítimo principal	VI
Motorista marítimo de 1.ª	VI
Motorista marítimo de 2.ª	IV
Motorista marítimo de 3.ª	III
Motorista marítimo estagiário	II
Marinheiro principal	VI
Marinheiro de 1.ª	V
Marinheiro de 2.ª	IV
Marinheiro de 3.ª	III
Marinheiro estagiário	II
20- Garagens	
Encarregado geral de garagens	VIII
Empregado de garagens de 1.ª	IV
Empregado de garagens de 2.ª	III
Empregado de garagens estagiário	II
Empregado de garagens aprendiz	I
21- Rodoviários	
Chefe de movimento	VIII
Expedidor de 1.ª	IV
Expedidor de 2.ª	III
Motorista de 1.ª	V
Motorista de 2.ª	IV
Ajudante de motorista	III
22- Salas de jogos de bingo	
Chefe de sala	IX
Adjunto de chefe de sala	VIII
Caixa fixo principal	VI

Caixa fixo de 1. <sup>a</sup>	V
Caixa fixo de 2. <sup>a</sup>	IV
Caixa fixo de 3. <sup>a</sup>	III
Caixa fixo estagiário	II
Caixa fixo aprendiz	I
Caixa auxiliar volante principal	VI
Caixa auxiliar volante de 1. <sup>a</sup>	V
Caixa auxiliar volante de 2. <sup>a</sup>	IV
Caixa auxiliar volante de 3. <sup>a</sup>	III
Caixa volante estagiário	II
Caixa volante aprendiz	I
Controlador de entradas de principal	VI
Controlador de entradas de 1. <sup>a</sup>	V
Controlador de entradas de 2. <sup>a</sup>	IV
Controlador de entradas de 3. <sup>a</sup>	III
Controlador de entradas de estagiário	II
Porteiro de 1. <sup>a</sup>	V
Porteiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Porteiro de 3. <sup>a</sup>	III
Porteiro estagiário	II
23- Categorias diversas	
Diretor artístico	IX
Encarregado de jardins	VI
Florista de 1. <sup>a</sup>	IV
Florista de 2. <sup>a</sup>	III
Florista estagiária	II
Florista aprendiz	I
Jardineiro de 1. <sup>a</sup>	IV
Jardineiro de 2. <sup>a</sup>	III
Jardineiro estagiário	II
Jardineiro aprendiz	I
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas de 1. <sup>a</sup>	IV
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas de 2. <sup>a</sup>	III
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas estagiário	II
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas aprendiz	I
Bailarino de 1. <sup>a</sup>	V
Bailarino de 2. <sup>a</sup>	IV
Bailarino de 3. <sup>a</sup>	III
Cantor de 1. <sup>a</sup>	V
Cantor de 2. <sup>a</sup>	IV
Cantor de 3. <sup>a</sup>	III
Músico de 1. <sup>a</sup>	V
Músico de 2. <sup>a</sup>	IV
Músico de 3. <sup>a</sup>	III
Contra regra de 1. <sup>a</sup>	IV

Contra regra de 2. <sup>a</sup>	III
Auxiliar de cena de 1. <sup>a</sup>	IV
Auxiliar de cena de 2. <sup>a</sup>	III

Nota 1 - Os trabalhadores com a categoria de chefe de segurança, vigilante, guarda, porteiro e controlador de entradas é aplicável o Regime Jurídico da Segurança Privada devendo possuir registo no Ministério da Administração Interna, com todas as consequências legais daí resultantes e os seus contratos devem, obrigatoriamente, serem sujeitos à forma escrita.

Nota 2 - Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

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 abril a 31 de dezembro de 2018

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 220,00 €	1 895,00 €	1 275,00 €
IX	1 145,00 €	1 015,00 €	950,00 €
VIII	1 020,00 €	875,00 €	830,00 €
VII	830,00 €	765,00 €	740,00 €
VI	745,00 €	705,00 €	670,00 €
V	705,00 €	670,00 €	632,00 €
IV	655,00 €	630,00 €	610,00 €
III	625,00 €	615,00 €	600,00 €
II	558,00 €	530,00 €	530,00 €
I	512,00 €	512,00 €	512,00 €

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, iguais ao nível respetivo.

4- As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que media 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 7,10 €.

#### 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 44 € mensais.

#### Artigo 4.º

##### (Valor pecuniário da alimentação)

1- Nos casos previstos no número 2 e 3 da cláusula 57.<sup>a</sup>, o valor do subsídio de refeição é de 4,90 € por cada dia de serviço efetivo ou 107 € mensais.

2- Nos casos esporádicos que não lhe possa ser fornecida a alimentação em espécie nos termos do número 5 da cláusula 57.<sup>a</sup> deste CCT, os trabalhadores receberão os valores seguintes:

a) Pequeno almoço: 2 €;

b) Almoço, jantar e ceia completa: 6 €;

c) Ceia simples: 3,50 €.

3- Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho o valor global do subsídio de alimentação nas férias é de 107 €.

#### Artigo 5.º

##### (Abono para falas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste CCT receberão o valor mensal de 50 €.

### ANEXO IV

#### Definições de funções

##### 1- Direção

1- Diretor geral - dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um estabelecimento; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal de Trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2- Subdiretor - auxilia o diretor no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor pode encarregar-se da direção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o diretor nas suas ausências.

3- Assistente de direção - auxilia o diretor na execução das respetivas funções e substitui-o no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos setores do esmaecimento e, acidentalmente, desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

##### 2- Recepção - Portaria

1- Técnico de acolhimento (guest relations) - Representa a direção junto dos clientes; Coadjuva o diretor de relações públicas e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respetivas funções; Executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de check in e check out e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do lobby; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; Coordena com outros departamentos as ações específicas de acolhimento; propõe de forma muito ativa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se atualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no lobby de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no lobby nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidade estabelece diálogo com os clientes no lobby de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do rececionista/porteiro.

2- Chefe de recepção - Superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção.

3- Subchefe de recepção - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções.

4- Rececionista - Ocupa-se dos serviços de recepção e portaria designadamente, coadjuva o chefe e o subchefe de recepção/portaria no exercício das respetivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede

ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos hóspedes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objetos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a receção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5- Técnico de reservas - Compete-lhe receber e responder a todas as solicitações de reservas, alterações e cancelamentos de quartos e outros serviços fornecidos pelo hotel, de acordo com os standards estabelecidos. Desempenha tarefas administrativas, nomeadamente a inserção e alteração de reservas e perfil de clientes no sistema de reservas e extração de relatórios.

6- Porteiro de restauração e bebidas - Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

7- Trintanário - Encarrega-se de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, indica os locais de receção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

8- Bagageiro - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

9- Mandarete - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objetos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

10- Chefe de segurança - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

11- Vigilante - É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento, nos estabelecimentos de alojamento local pode substituir, durante a noite, outros profissionais, elabora relatórios das anomalias verificadas.

### 3- Alojamento - andares - quartos

1- Diretor de alojamento - Dirige e coordena a atividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o diretor de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o diretor.

2- Governante geral de andares - Superintende e coordena os trabalhos das governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes, assegurará as respetivas tarefas.

3- Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza - Coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e substitui-a nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respetivas funções.

4- Empregada de rouparia/lavandaria - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5- Empregada de andares/quartos - Ocupa-se da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessária; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação podendo ter de manter um registo atualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objetos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria, quando não exista serviço de room service ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de room service. Nos estabelecimentos de alojamento local pode colaborar nos serviços de pequenos almoços, preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

6- Empregado de alojamento local - Em estabelecimento de alojamento local sem restaurante e sem receção, trata do asseio e decoração dos quartos e demais dependências do estabelecimento. Pode preparar e servir pequenos almoços e receber hóspedes.



7- Empregado de turismo rural/habitação - Em estabelecimentos de turismo rural, excluindo hotéis rurais, trata do asseio e decoração dos quartos, prepara e serve pequenos almoços.

8- Controlador de mini bares - Controla os mini bares nos quartos dos hóspedes, os stocks, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respetiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos mini bares.

9- Controlador de room service - Coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao room service, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas do room service. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho dessa função.

10- Costureira - Ocupa-se do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### 4- Parque de campismo

1- Encarregado de parque de campismo - Compete-lhe supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

2- Subencarregado de parque de campismo - coadjuva o Encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, pode encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

3- Rececionista de parque de campismo - Ocupa-se dos serviços de receção e portaria. Acolhendo os campistas e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o empreendimento turístico e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no empreendimento turístico e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e demais serviços, procedendo à inscrição dos clientes nos registos do parque; atende pedidos e reclamações dos

clientes; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos clientes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de artigos de loja de conveniência e bar quando disponibilizados; guarda objetos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega e restituição das chaves dos alojamentos e das facilidades individualmente prestadas; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes.

4- Empregado de balcão de parque de campismo - Serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio do balcão e a venda dos produtos expostos, quando integrado em serviço de loja de conveniência, cobrando as respetivas importâncias; atende e fornece os pedidos dos Empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação dos padrões estabelecidos pelo empregador; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de viveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente ao Encarregado de parque; atende pedidos e reclamações dos clientes; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção. No self service, serve refeições e bebida; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos à exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

5- Guarda do parque de campismo - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

6- Guarda de acampamento turístico - É responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.



## 5- Restauração e bebidas

1- Diretor de produção (food and beverage) - Coordena e orienta o setor de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaborar e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respetivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

2- Diretor de restaurante - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal do Trabalho.

3- Gerente de restauração e bebidas - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efetua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscaliza-

ção dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da receção de clientes e das suas reclamações sendo, responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

4- Chefe de mesa/snack bar - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e snack. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elaborar e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

5- Subchefe de mesa/snack bar - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

6- Empregado de mesa - Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, prontamente, a solução possível. Elaborar ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

7- Escanção - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendem consumir posterior-

mente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o Subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

8- Empregado de snack bar - Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; emprata pratos frios, confeciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira, como “pregos”. Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobran-tes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho e ao transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

9- Chefe de balcão - Superintende e executa os trabalhos de balcão.

10- Subchefe de balcão - Coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

11- Empregado de balcão - Atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários

periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No self service, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

12- Rececionista de restauração - Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador/não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidade de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contato com a receção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atento às reações dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter corretivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controlo e fecho de caixa no final da operação

13- Preparador de banquetes - Procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

14- Supervisor de bares - Coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do diretor ou assistente de direção responsável pelo setor de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respetivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afetos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respetiva conservação.

15- Chefe de barman - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

16- Subchefe de barman - Coadjuva o chefe de barman no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

17- Barman - Serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc.. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as

bebidas sobran­tes dos clien­tes que estes pre­ten­dem con­sumir pos­te­rior­men­te; cuida do arran­jo dos aparadores e do seu abas­te­ci­men­to com os uten­sílios. No final das refeições pro­cede à arruma­ção da sala, limpeza dos bal­cões e uten­sílios de trabalho, trans­porte e guarda de be­bidas ex­postas para venda ou serviço e dos uten­sílios de uso per­manente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

18-Chefe de cafeteria - Superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

19-Cafeteiro - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradinhas, sanduíches, e confeção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

20-Empregado de jogos - Encarrega-se do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

21-Distribuidor de refeições - Em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não, prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar; no caso de máquinas automáticas, repõe os stocks.

#### 6- Controle e economato

1-Chefe de secção de controle - superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2-Controlador - verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3-Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcio-

namento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4- Despenseiro/cavista - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

#### 7- Cozinha

1-Chefe de cozinha - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e grill. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios

2- Subchefe de cozinha - Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

3- Cozinheiro - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

4- Assador/grelhador - É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

5- Cortador - Procede ao corte e pesagem dos alimentos e, em caso de necessidade, executa tarefas de cozinheiro.

6- Pizzaiolo - Seleciona, lava, prepara e corta ingredientes, faz massa, estica-a, ornamenta-a com os ingredientes, mete-a e tira-a do forno.

#### 8- Pastelaria/padaria/geladaria

1-Pasteleiro/chefe ou mestre - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das

listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

2- Subchefe/mestre pasteleiro - Coadjuva e substitui o chefe/mestre pasteleiro no exercício das respetivas funções.

3- Pasteleiro/oficial de pastelaria - Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

4- Amassador/panificador - Procede à preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins ou, utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula manobra e controla; cuida da amassadora da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação; é responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

5- Forno - Assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e produtos afins, cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

#### 9- Qualidade

1- Diretor de qualidade - Compete-lhe assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos trabalhadores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2- Nutricionista - Compete-lhe implementar os procedimentos definidos pela direção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve implementar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos trabalhadores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e/ou orientar todo o trabalho laboratorial. E/ou ser responsável

pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3- Microbiologista - Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá atuar a diferentes níveis: investigação de micro organismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de atividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar atividades laboratoriais; investigação de micro organismos que possam efetuar a transformação de matérias primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microrganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

#### 10- Higiene e limpeza

1- Chefe de copa - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2- Copeiro - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3- Encarregado de limpeza - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

4- Empregado de limpeza - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

5- Guarda de lavabos/vestiários - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

#### 11- Abastecedoras de aeronaves

1- Técnico de catering - Orienta tecnicamente, toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (catering); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês ou francês, as mensagens, trocadas, via telex, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

2- Supervisor - Controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado,



requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

3- Controlador de operações - Recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone, quer por telex ou rádio, e transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a faturação depois de conferidas e controladas.

4- Assistente de operações - Auxilia num catering o diretor de operações na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos setores de uma operação de catering, com exceção da área de produção.

5- Chefe de cais - Nas cantinas abastecedoras de aeronaves, organiza, coordena e dirige todo o serviço de preparação, expedição e receção das diversas mercadorias, artigos e equipamentos, bem como a sua colocação nas aeronaves.

6- Chefe de sala - Cantinas abastecedoras de aeronaves orienta e sempre que necessário executa o serviço dos preparadores.

7- Preparador/embalador - Prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como Ajudante de Motorista.

8- Empregado de bares de bordo - Leva a cabo a feitura, manuseamento, registo e entrega dos bares de bordo, exercendo também funções de condução de viaturas. Recebe as mercadorias e produtos, confere-as, acondiciona-as e cuida da sua arrumação nas áreas de armazenamento de bares de bordo e de armazéns afiançados. Faz a gestão do armazém afiançado, nomeadamente, miniaturas e outros artigos controlados pela alfândega, procedendo à respetiva receção, conferência, reposição e gestão informática de entrada e saída de artigos. Faz a gestão informática dos bares de bordo, efetua a preparação, reposição e selagem dos trolleys de bares de vendas a bordo das aeronaves a fim de serem enviados para bordo das aeronaves, receciona os mesmos bares, conferindo-os e efetuando o levantamento das vendas a bordo e das faltas de material; quando ocorra uma anomalia comunica-a às entidades competentes.

9- Armazenista - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e/ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários; receciona, prepara e confere o carregamento de bebidas e outros produtos destinados às aeronaves; elabora os respetivos manifestos de cargas; efetua a selagem dos trolleys e envia-os para a secção de despacho. É o trabalhador que prepara os trolleys, as louças, os talheres e o restante material de apoio à alimentação, conforme o plano de carregamento; procede à etiquetagem dos trolleys e envia o material preparado e etiquetado para as respetivas secções.

## 12- Refeitórios

1- Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orien-

ta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e ao valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais setores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

2- Empregado de refeitório - Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros, mesas e utensílios de cozinha.

3- Empregado de refeitório (cantinas concessionadas) - Executa nos diversos setores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio, todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; receção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

4- Chefe de cozinha - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e grill. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios

5- Subchefe de cozinha - Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

6- Cozinheiro - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabe-



lecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

7- Empregado de balcão - Num bar concessionado atende e serve os clientes executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão.

13- Termas, health clubs, piscinas, praias, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes

1- Diretor - Dirige e controlar o trabalho de todas as secções.

2- Professor de natação - Dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de nadador salvador na ausência ou impedimentos deste.

3- Empregado de consultório - Recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

4- Empregado de inalações - Encarrega-se do tratamento de inalações.

5- Empregado de secção de fisioterapia - Executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

6- Banheiro termal - Prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

7- Buvete - Dá a água termal em copo graduado.

8- Duchista - Executa operações de duche.

9- Esteticista - Executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

10- Manicuro/pedicuro - Executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

11- Massagista terapêutico de recuperação e sauna - Executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, efetua diagnósticos de lesões e aplica os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Dá apoio à receção, sempre que necessário. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

12- Banheiro/nadador salvador - É responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

13- Tratador/conservador de piscinas - Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

14- Vigia de bordo - Exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

15- Bilheteiro - é responsável pela cobrança e guarda das

importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do setor.

16- Empregado de balneários - É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao setor/setores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

17- Moço de terra - Auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

#### 14- Golfe

1- Diretor de golfe - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com exceção dos aspetos laborais. É responsável pelo setor de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

2- Professor de golfe - Dá aulas de golfe.

3- Secretário - Coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe ainda executar as tarefas atribuídas ao Diretor de golfe nos casos em que este não exista.

4- Rececionista - Ocupa-se dos serviços de receção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respetivas contas.

5- Chefe de manutenção - Superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que, deverá ter qualificação académica adequada.

6- Capataz de campo - Providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

7- Capataz de rega - Fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

8- Operador de golfe - Executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9- Chefe de caddie - Orienta os serviços dos caddies bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respetivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10- Caddie - Encarrega-se do transporte dos utensílios de

golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe de caddie; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

#### 15- Animação e desportos

1- Encarregado de animação e desportos - Superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

2- Monitor de animação e desportos - Seleciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc..)

3- Tratador de cavalos - Cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

4- Chefe de bowling - Dirige e orienta o funcionamento do bowling. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento e organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneiros de competição.

5- Empregado de bowling - Zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

6- Rececionista de bowling - Coadjuva o chefe de bowling, acolhe os clientes, aponta as partidas, regista o número do vestuário e calçado, recebe e regista as importâncias recebidas.

7- Disk jockey - Opera os equipamentos, som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

8- Rececionista de teleférico - Embarca e desembarca os clientes, vende bilhetes, podendo ser encarregado também de ligar e desligar as máquinas.

9- Eletromecânico de teleférico em geral - Trata da manutenção e reparação dos equipamentos do teleférico.

#### 16- Setor administrativo

1- Diretor administrativo e financeiro - Dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o diretor geral.

2- Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

3- Diretor de recursos humanos - Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

4- Técnico/coordenador de recursos humanos - Compete-lhe auxiliar o diretor dos recursos humanos, colaborando nas atividades de recrutamento, contratação, acolhimento,

formação e desenvolvimento, avaliação de desempenho, formação e processamento salarial. Responsável pelos processos administrativos referentes a recursos humanos.

5- Formador - Planeia, prepara, desenvolve e avalia as ações de formação.

6- Chefe de departamento de divisão ou de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

7- Contabilista certificado - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

8- Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

9- Tesoureiro - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

10- Secretário de direção - Ocupa-se do secretário específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar

pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

11- Controlador caixa - Compete-lhe emitir contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, receção e balcão.

12- Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empregador; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

13- Assistente administrativo - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de

registos de operações contabilísticas. Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencils e fotocopiadoras.

14- Cobrador - Efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

15- Chefe de telefones - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

16- Telefonista - Opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

#### 17- Setor comercial

1- Diretor comercial/diretor de relações públicas - Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

2- Técnico de marketing - Desempenha as suas funções em harmonia com o promotor de vendas, promotor comercial e técnico de acolhimento (guest relations), ocupando-se dos contactos com terceiros que entrem na esfera de relacionamento do estabelecimento, promovendo-o junto destes.

3- Gestor de preços (revenue manager) - Utiliza, para calcular a melhor a política de preços no sentido de otimizar/maximizar os lucros gerados pela venda de um produto ou serviço vendido no estabelecimento, modelos matemáticos e de simulação e previsões de tendências de procura por segmento de mercado; antecipa e reage às tendências da procura para maximizar a receita/ocupação do estabelecimento.

4- Promotor comercial/promotor de vendas - Tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

5- Caixeiro encarregado - Substitui o gerente e na ausência deste encontra-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

6- Caixeiro chefe de secção - Coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

7- Caixeiro - vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respetivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efetua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efetua o registo das operações em folha de caixa.

#### 18- Serviços técnicos e manutenção

1- Diretor de serviços técnicos - É responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência,

designadamente no que respeita a prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para realização da sua atividade.

2- Chefe de serviços técnicos - Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3- Eletromecânico em geral - Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes elétricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; monta os componentes elétricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos elétricos a fim de efetuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detetar eventuais anomalias; desmonta quando necessário, os componentes avariados; repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, elétrica, mecânica ou eletrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos elétricos, aparelhagem de comando e proteção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, elétrica e eletrónica; pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações elétricas de alta ou de baixa tensão.

4- Operário polivalente - Sob as ordens do eletromecânico em geral, executa tarefas simples de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

#### 19- Embarcações

1- Mestre - Comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

2- Motorista marítimo - É responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

3- Marinheiro - A bordo de uma embarcação, desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatração, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências ou faltas.

#### 20- Garagens

1- Encarregado geral de garagens - Atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o

peçoal e substitui a empregador.

2- Empregado de garagem - Atende os clientes e anota o serviço a efetuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspeto e limpeza da sua ação. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

#### 21- Rodoviários

1- Chefe de movimento - Coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses setoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla dos consumos.

2- Expedidor - Orienta, dirige e coordena o setor de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3- Motorista - Conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4- Ajudante de motorista - Acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

#### 22- Salas de bingo

1- Chefe de sala - Compete-lhe chefiar e controlar globalmente o funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

2- Adjunto de chefe de sala - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em ata, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

3- Caixa fixo - Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

4- Caixa auxiliar volante - Realiza a venda direta dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

5- Controlador de entradas - procede à identificação dos



frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

6- Porteiro - É responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

23- Categorias diversas

1- Diretor artístico - Organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music hall e musicais, assegurando a chefia e direção deste setor da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

2- Encarregado de jardins - Coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

3- Florista - Ocupa-se dos arranjos florais nos estabelecimentos e nas lojas de flores onde existam.

4- Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

5- Vigilante de crianças sem funções pedagógicas - Vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

6- Bailarino - Executa os passos, as figuras, as expressões e os encadeamentos de um bailado, como solista ou como um dos parceiros de baile ou membro de um grupo de dança em espetáculos realizados no estabelecimento.

7- Cantor - Canta árias de música popular como solista ou como membro de um grupo vocal.

8- Músico - Toca como membro de uma banda, de uma orquestra de música popular ou num grupo musical.

9- Contra regra- Reúne todos os objetos, adereços e mó-

veis necessários à representação, distribuindo-os pelos artistas e colocando-os em cena e responsabiliza-se pela disciplina no palco.

10- Auxiliar de cena - É responsável pelas manobras e demais tarefas que garantem a realização cénica dos espetáculos, eventos e galas.

Nota: Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o setor ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

ANEXO V

Horário de trabalho

Firma/empregador: \_\_\_\_\_  
Sede: \_\_\_\_\_  
Nome do estabelecimento: \_\_\_\_\_  
Actividade: \_\_\_\_\_ NIPC: \_\_\_\_\_ CAE: \_\_\_\_\_  
Secções: \_\_\_\_\_  
Local: \_\_\_\_\_  
Abertura às \_\_\_\_\_ e encerramento às \_\_\_\_\_  
IRCT aplicável à actividade.

N.º de empreg.	Nome	N.º da carteira profissional (*)	Categoria	Horário e descanso semanal						
				Dom.	2.ª f.	3.ª f.	4.ª f.	5.ª f.	6.ª f.	Sáb.
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										



8										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Letra de horário	Especificação de horário de	Refeições (**)	Observações
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			

\_\_\_\_\_, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Pela firma,

\_\_\_\_\_

ANEXO VI

Mapa de férias

Ano: \_\_\_\_\_.

Empresa: \_\_\_\_\_.

De harmonia com o disposto na lei publica-se o início e o termo do período de férias dos trabalhadores desta empresa.

Nomes dos trabalhadores	Data em que principiam as férias		Data em que terminam as férias		Total de dias úteis	Rúbrica do trabalhador


Nota - Este mapa deve estar afixado no local de trabalho entre 15 de abril e 31 de outubro.

Localidade, data \_\_\_\_\_

Pela firma,

\_\_\_\_\_

ANEXO VII

Transição de categorias

Categoria anterior	Nível salarial anterior	Categoria atual	Nível salarial atual
Porteiro de restauração e bebidas	III	Porteiro de restauração e bebidas de 2. <sup>a</sup>	IV
Bagageiro	II	Bagageiro de 2. <sup>a</sup>	III
Mandarete	II	Mandarete de 2. <sup>a</sup>	III
Vigilante	III	Vigilante de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregada de roupa/lavandaria	II	Empregada de roupa/lavandaria de 2. <sup>a</sup>	III
Empregada de andares	III	Empregada de andares de 2. <sup>a</sup>	IV
Controlador de mini-bares	III	Controlador de mini-bares de 2. <sup>a</sup>	IV
Controlador room-service	IV	Controlador room-service de 2. <sup>a</sup>	V
Costureira	III	Costureira de 2. <sup>a</sup>	IV
Escanção	V	Escanção principal	VI
Rececionista de restauração	IV	Rececionista de 1. <sup>a</sup>	V
Preparador de banquetes	III	Preparador de banquetes de 2. <sup>a</sup>	IV
Cafeteiro	III	Cafeteiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregado de jogos	III	Empregado de jogos de 2. <sup>a</sup>	IV
Distribuidor de refeições	III	Distribuidor de refeições de 2. <sup>a</sup>	IV
Aspirante de amassador	IV	Amassador de 2. <sup>a</sup>	V
Nutricionista	VII	Nutricionista de 2. <sup>a</sup>	VIII
Microbiologista	VII	Microbiologista de 2. <sup>a</sup>	VIII
Copeiro	II	Copeiro de 2. <sup>a</sup>	III
Empregado de limpeza	II	Empregado de limpeza de 2. <sup>a</sup>	III
Guarda de lavabos	II	Empregado de lavabos/vestiários	III
Preparador/embalador	III	Preparador/embalador de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregado de refeitório	III	Empregado de refeitório de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregado de refeitório (cantina concessionadas)	III	Empregado de refeitório (cantina concessionadas)	IV
Empregado de consultório	V	Empregado de consultório de 2. <sup>a</sup>	VI
Empregado de inalações	V	Empregado de inalações de 2. <sup>a</sup>	VI
Empregado de secção de fisioterapia	V	Empregado de secção de fisioterapia de 2. <sup>a</sup>	V I
Banheiro termal	III	Banheiro termal de 2. <sup>a</sup>	IV
Buvete	III	Buvete de 2. <sup>a</sup>	IV
Duchista	III	Duchista de 2. <sup>a</sup>	IV

Esteticista	III	Esteticista de 2. <sup>a</sup>	IV
Manicuro/pedicuro	III	Manicuro/pedicuro de 2. <sup>a</sup>	IV
Massagista terapêutico de recuperação e sauna	IV	Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 1. <sup>a</sup>	V
Banheiro - nadador-salvador	IV	Banheiro - Nadador-salvador de 1. <sup>a</sup>	V
Tratador/conservador de piscinas	IV	Tratador/conservador de piscinas de 1. <sup>a</sup>	V
Vigia de bordo	III	Vigia de bordo de 2. <sup>a</sup>	IV
Bilheteiro	III	Bilheteiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregado de balneários	III	Empregado de balneários de 2. <sup>a</sup>	IV
Moço de terra	II	Moço de terra de 2. <sup>a</sup>	III
Rececionista de golfe	III	Rececionista de 2. <sup>a</sup>	IV
Caddie	III	Caddie de 2. <sup>a</sup>	IV
Tratador de cavalos	III	Tratador de cavalos de 1. <sup>a</sup>	IV
Empregado de bowling	III	Empregado de bowling de 1. <sup>a</sup>	IV
Rececionista de bowling	III	Rececionista de bowling de 1. <sup>a</sup>	IV
Disk-jockey	IV	Disk-jockey de 1. <sup>a</sup>	V
Rececionista de teleférico mais de 5 anos	V	Rececionista de teleférico de principal	VI
Rececionista de teleférico até 5 anos	IV	Rececionista de teleférico de 1. <sup>a</sup>	V
Eletromecânico de teleférico principal	VI	Eletromecânico de teleférico em geral de 1. <sup>a</sup>	IX
Eletromecânico de teleférico mais de 5 anos	V	Eletromecânico de teleférico geral 2. <sup>a</sup>	VIII
Eletromecânico de teleférico até 5 anos	IV	Eletromecânico de teleférico geral 2. <sup>a</sup>	VIII
Guarda do parque de campismo	III	Guarda do parque de campismo de 2. <sup>a</sup>	IV
Guarda de acampamento turístico	III	Guarda de acampamento turístico de 2. <sup>a</sup>	IV
Formador	VIII	Formador de 2. <sup>a</sup>	IX
Secretário de direção	V	Secretário de direção principal	VI
Controlador de caixa	V	Controlador de caixa principal	VI
Caixa	V	Caixa de principal	VI
Cobrador	IV	Cobrador de 1. <sup>a</sup>	V
Técnico de acolhimento (guest relations)	VIII	Técnico de acolhimento (guest relations) de 1. <sup>a</sup>	IX
Gestor de preços (revenue manager)	VII	Gestor de preços (revenue manager) de 2. <sup>a</sup>	VIII
Promotor de vendas	VI	Promotor de vendas de 1. <sup>a</sup>	VII
Eletromecânico em geral	VI	Eletromecânico em geral de 2. <sup>a</sup>	VIII
Motorista marítimo	IV	Motorista marítimo de 2. <sup>a</sup>	V
Marinheiro	III	Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	IV
Empregado de garagem	II	Empregado de garagem de 2. <sup>a</sup>	III
Expedidor	V	Expedidor principal	VI
Motorista	IV	Motorista de 1. <sup>a</sup>	V
Caixa fixo	VI	Caixa fixo de principal	VII
Caixa auxiliar volante	V	Caixa auxiliar volante de principal	VI
Controlador de entradas	IV	Controlador de entradas de 1. <sup>a</sup>	V
Porteiro	IV	Porteiro de 1. <sup>a</sup>	V
Florista	III	Florista de 2. <sup>a</sup>	IV

Jardineiro	III	Jardineiro de 2.ª	IV
Bailarino	VI	Bailarino principal	VII
Cantor	VI	Cantor principal	VII
Músico	VI	Músico de 1.ª	VII
Contra-regra	IV	Contra-regra de 1.ª	V
Auxiliar de cena	IV	Auxiliar de cena de 1.ª	V

**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 Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

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

Depositado em 7 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 101/2018, 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 da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

**Cláusula 78.ª**

**Tabela de retribuições mínimas**

1- A tabela salarial prevista no anexo II aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2018.

2- As cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III aplicam-se a partir de 1 de janeiro de 2018.

**ANEXO II**

**Retribuições base mensais mínimas (cláusula 78.ª)**

(valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director	1 997,00 €
II	Chefe de serviços	1 588,00 €
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 412,00 €
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 177,00 €

V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretária de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	931,00 €
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Operador de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	749,00 €
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/recepcionista	626,00 €
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	590,00 €

(\*) - O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

**ANEXO III**

**Valor das cláusulas de expressão pecuniária (cláusula 78.ª)**

(valores em euros)

Cláusula 29.ª (Refeições)	14,85 €
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	58,10 €
Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição)	6,80 €
Cláusula 51.ª (Diuturnidades)	6,10 €
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	37,35 €

**Declaração**

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

Lisboa, 23 de maio de 2018.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas,*



na qualidade de mandatário.

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

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

*Mário João Chambel Geraldo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

*Mário João Chambel Geraldo*, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 7 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 102/2018, 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 dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras**

Contrato colectivo de trabalho para a indústria da metalurgia e metalomecânica celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de

22 de fevereiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área geográfica e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Avaliação de desempenho e critérios de progressão**

1- Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a possibilidade da progressão.

2- No caso de a empresa não dar cumprimento ao disposto no número anterior, os trabalhadores colocados nos 4.º e 3.º níveis salariais da respetiva profissão, que completem 2 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, e os trabalhadores colocados no 2.º nível salarial da respetiva profissão, que completem 4 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, poderão requerer à empresa, através de documento próprio que é o anexo III deste contrato, a sua progressão para o nível salarial seguinte.

3- O requerimento a apresentar pelo trabalhador para o efeito referido no número anterior deverá ser entregue com prova de recebimento da gerência, administração ou departamento de recursos humanos ou secção de pessoal.

4- A empresa fica obrigada a dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo máximo de 30 dias.

5- No caso de a empresa não dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo referido no número anterior, conside-

rar-se-á a mesma aceite, com efeitos no primeiro dia do mês subsequente.

6- No caso de a empresa recusar a pretensão do trabalhador, comunicar-lhe-á essa decisão por escrito, necessariamente dentro do prazo referido no número 4 desta cláusula.

7- No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá requerer a avaliação do seu desempenho de acordo com os critérios previstos na cláusula 7.<sup>a</sup>

8- A avaliação prevista no número anterior será realizada por um júri constituído por 3 membros, dos quais um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois primeiros.

9- No caso de o resultado da avaliação determinar a progressão do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a concretizá-la com efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da avaliação.

10- No caso de o resultado da avaliação determinar a não progressão, o trabalhador poderá requerer nova avaliação nos termos previstos nesta cláusula logo que decorra um período de 12 meses.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

5- Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- O período anual de férias a que o trabalhador tenha direito nos termos das disposições conjugadas nos números 1,

3 e 4 da presente cláusula não poderá exceder os 25 dias úteis.

8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,55 € por cada dia de trabalho.

2- (Redação atual.)

3- (Redação atual.)

4- (Redação atual.)

5- (Redação atual.)

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

	Remunerações mínimas
Graus	Tabela salarial
0	1 130,00 €
1	971,00 €
2	854,00 €
3	829,00 €
4	736,00 €
5	728,00 €
6	678,00 €
7	648,00 €
8	616,00 €
9	595,00 €
10	590,00 €
11	585,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

ANEXO III

(Cláusula 8.<sup>a</sup>, número 2)

Requerimento de progressão

\_\_\_\_\_ (nome completo do trabalhador), com o NIF \_\_\_\_\_, tendo completado \_\_\_\_\_ anos de serviço efetivo na profissão de \_\_\_\_\_ no nível salarial \_\_\_\_\_, entre o dia \_\_\_\_\_ e a presente data, sempre ao serviço da \_\_\_\_\_ (designação da entidade empregadora), vem Requerer nos termos do n.º 2 da cláusula 8.ª do CCT celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL, a progressão para o nível salarial seguinte. \_\_\_\_\_ (data e local)

\_\_\_\_\_  
(assinatura conforme documento de identificação)

10 de maio de 2018.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.  
Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Depositado em 7 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 104/2018, 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 Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros (adiante designada ANTROP), em território nacional ou em linhas internacionais, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto (adiante designado STTAMP).

2- O CCTV altera o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de junho de 2016.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de cento e dez em-

pregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

... ..

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	817,19 €
II	Responsável de serviço Contabilista II Técnico de informática III Técnico de tesouraria II	742,68 €
III	Assistente de direção ou secretária (o) de direção Responsável de secção II Contabilista I Técnico de informática II Técnico comercial III	680,69 €
IV	Técnico administrativo III Técnico comercial II Responsável de secção I	645,00 €
V	Técnico administrativo II Técnico de tesouraria I Técnico de informática I Técnico de formação Técnico comercial I	645,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de cobranças	605,54 €
VII	Telefonista Trabalhador não especializado	580,00 €
VIII	Estagiário	580,00 €

Área manutenção

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	817,19 €
II	Responsável de serviço	742,68 €

III	Responsável de secção II Técnico manutenção V	680,69 €
IV	Técnico de manutenção IV Responsável de secção I	645,00 €
V	Técnico de manutenção III Técnico de armazém II	645,00 €
VI	Técnico de manutenção II Técnico de armazém I	580,00 €
VII	Técnico de manutenção I Técnico de pneus Técnico de lubrificação Trabalhador não especializado	580,00 €
VIII	Estagiário	580,00 €

Área movimento

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	817,19 €
II	Responsável de serviço	742,68 €
III	Responsável de secção II Técnico de movimento II Técnico de bilhética III	680,69 €
IV	Técnico de movimento I Responsável de secção I Técnico de bilhética II	645,00 €
V	Técnico de bilhética I Fiscal	645,00 €
VI	Motorista de serviço público	645,00 €
VII	Técnico de bilheteira e despachos II Motorista de pesados	605,54 €
VIII	Técnico de bilheteira e despachos I Assistente de bordo Motorista de ligeiros	580,00 €
IX	Vigilante de crianças Técnico de portaria, segurança e limpeza Trabalhador não especializado	580,00 €
X	Estagiário	580,00 €

... ..

Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação: 2,59 €.

Porto, aos doze dias do mês de abril do ano de dois mil e dezoito.

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

*Paulo Manuel Correia da Costa*, na qualidade de dirigente STTAMP e mandatário;

*Boaventura Luis Pereira Neto*, na qualidade de dirigente STTAMP e mandatário;

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP:

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário;

*Arménio de Oliveira Raimundo*, na qualidade de vice presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 58 do livro n.º 12, com o n.º 111/2018, 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 Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros (adiante designada ANTROP), em território nacional ou em linhas internacionais, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas (adiante designado SNM).

2- O CCT altera o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

3- O presente CCT abrangerá cerca de cento e dez empregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

... ..

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho)

Área movimento

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Motorista de serviço público	645,00 €
II	Motorista de pesados	605,54 €
III	Motorista de ligeiros	580,00 €

... ..

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação: 2,59 €.

Porto, aos dezanove dias do mês de abril do ano de dois mil e dezoito.

Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Nacional dos Motoristas.

*Celestino Joaquim Lopes Teixeira*, na qualidade de secretário da direção do Sindicato Nacional dos Motoristas.

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP:

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

*Arménio de Oliveira Raimundo*, na qualidade de vice presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 58 do livro n.º 12, com o n.º 110/2018, 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 Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outra**

CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros (adiante designada ANTROP), em território nacional ou em linhas internacionais, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (adiante designado STRUP).

2- O CCTV altera o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.º série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de cento e dez em-

pregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

... ..

ANEXO III

**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho)

**Área administrativa**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	817,19 €
II	Responsável de serviço Contabilista II Técnico de informática III Técnico de tesouraria II	742,68 €
III	Assistente de direção ou secretária (o) de direção Responsável de secção II Contabilista I Técnico de informática II Técnico comercial III	680,69 €
IV	Técnico administrativo III Técnico comercial II Responsável de secção I	645,00 €
V	Técnico administrativo II Técnico de tesouraria I Técnico de informática I Técnico de formação Técnico comercial I	645,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de cobranças	605,54 €
VII	Telefonista Trabalhador não especializado	580,00 €
VIII	Estagiário	580,00 €

**Área manutenção**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	817,19 €
II	Responsável de serviço	742,68 €
III	Responsável de secção II Técnico manutenção V	680,69 €
IV	Técnico de manutenção IV Responsável de secção I	645,00 €
V	Técnico de manutenção III Técnico de armazém II	645,00 €
VI	Técnico de manutenção II Técnico de armazém I	580,00 €



VII	Técnico de manutenção I Técnico de pneus Técnico de lubrificação Trabalhador não especializado	580,00 €
VIII	Estagiário	580,00 €

Área movimento

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Responsável de departamento	817,19 €
II	Responsável de serviço	742,68 €
III	Responsável de secção II Técnico de movimento II Técnico de bilhética III	680,69 €
IV	Técnico de movimento I Responsável de secção I Técnico de bilhética II	645,00 €
V	Técnico de bilhética I Fiscal	645,00 €
VI	Motorista de serviço público	645,00 €
VII	Técnico de bilheteira e despachos II Motorista de pesados	605,54 €
VIII	Técnico de bilheteira e despachos I Assistente de bordo Motorista de ligeiros	580,00 €
IX	Vigilante de crianças Técnico de portaria, segurança e limpeza Trabalhador não especializado	580,00 €
X	Estagiário	580,00 €

... ..

Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação: 2,59 €.

Lisboa, aos seis dias do mês de abril do ano de dois mil e dezoito.

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo*, na qualidade de mandatário.

*Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP:

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

*Arménio de Oliveira Raimundo*, na qualidade de vice presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 58 do livro

n.º 12, com o n.º 112/2018, 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 Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo 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.<sup>da</sup> e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

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.<sup>a</sup>

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 recepção 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 colectiva 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.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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 recepção 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 colectiva 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.<sup>a</sup>

##### 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 desempenha-

do funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 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 reúnham 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 desfásado 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 actividade 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.

4- 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.

5- 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>

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

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar 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.

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

9- 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:

$$A = \text{VM} \times 0,75 : 30$$

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 acrescerá 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 4,65 € 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 residência 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 traba-

lhador 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 - 3,50 €;

– Almoço ou jantar - 12,00 €;

– Ceia - 3,50 €;

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 efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, 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 efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

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

c) 12 meses de retribuição efectiva 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 parcial-

mente 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 montante 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 pressuponham 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 retomar 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 protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção 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.

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 inspecção 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 inspecionar 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 fiscalização 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 efec-

tivos. 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 colectiva 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 (electricista)* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante - chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de encarregado de secção* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus

impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Analista* - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup>

*Analista auxiliar* - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

*Analista principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

*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 necessários 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

ar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

*Auxiliar de laboração* - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

*Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*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 laboratório* - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

*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 fabril* - É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

*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 electricista* - É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Encarregado de vulgarizador* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

*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.

*Inseminador artificial* - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação ar-



tificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Lubrificador* - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

*Mecânico auto* - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Mecânico de frio* - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

*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 instruendos, 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.

*Oficial (electricista)* - É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operário de laboração* - É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório* - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

*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.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do armazém 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.

*Técnico de higiene e segurança (industrial)* - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

*Tratador de vacaria* - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

*Vulgarizador* - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>



ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 370,50 €
II	Director de departamento Director fabril	1 238,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 083,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	998,50 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	862,50 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Programador	782,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	751,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado electricista. Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	707,00 €
IX	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Encarregado de secção Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	674,00 €
X	Ajudante encarregado de secção Vugarizador de 1.ª Distribuidor	654,00 €
XI	Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Vulgarizador de 2.ª	639,00 €

XII	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Conferente	612,00 €
XIII	Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	596,00 €
XIV	Servente de armazém	582,50 €
XV	Ajudante de electricista Auxiliar de laboração Estagiário Porteiro Praticante metalúrgico Operário não diferenciado Servente de limpeza Tratador de vacaria	580,00 €

Lisboa, 16 de abril de 2018.

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 Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 58 do livro n.º 12, com o n.º 113/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS**

**I- Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, AC) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AC obriga as entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que o subscrevem (doravante, entidades empregadoras) bem como os trabalhadores que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a elas vinculados por contrato de trabalho de direito privado, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 38 entidades empregadoras e 20 000 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigor pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AC renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AC mantém-se em regime de sobrevivência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## II- Carreiras profissionais e definição de funções

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Definição das carreiras abrangidas

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC são as seguintes:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;

c) Assistente operacional.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Enquadramento profissional

Todos os trabalhadores abrangidos por este AC serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Estrutura das carreiras e categorias profissionais

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup>, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AC, de que é parte integrante.

## III- Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AC.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o em-

pregador promova ou financie;  
b) Cumprir a lei e o AC.

#### IV- Admissão e período experimental

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> do presente AC, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

#### V- Da avaliação do desempenho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

#### VI- Prestação de trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfásado;
- d) Isenção de horário;
- e) Horário por turnos;
- f) Horário específico;
- g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AC.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora

pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a doze anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

**VII- Do trabalho suplementar**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Limite máximo do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

**VIII- Das férias**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Férias**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

**IX- Da retribuição**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Retribuição e grelha salarial**

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Componentes da retribuição**

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:

a) Retribuição base;

b) Suplementos remuneratórios;

c) Prémios de desempenho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Desenvolvimento profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

**X- Das garantias de imparcialidade**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Incompatibilidades e impedimentos**

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

**XI- Atividade sindical**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos



serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

## **XII- Segurança e saúde no trabalho**

### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

#### **Princípios gerais**

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

## **XIII- Disposições finais**

### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

#### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por oito membros, sendo quatro elementos designados pelas entidades empregadoras e outras quatro a designar pela associação sindical outorgante.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em

que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

#### **Comissão arbitral**

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente AC, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

#### **Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AC, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

## **XIV- Disposições finais**

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Aplicação do presente acordo**

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do presente AC, contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AC, transitam para a categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 11.<sup>a</sup> do presente AC, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do correspondente trabalhador à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que o mesmo assegure à

data da entrada em vigor do presente AC e apurar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas com um salário base igual ao da primeira posição remuneratória, e calcular a proporção face ao salário com que este trabalhador foi contratado.

4- Nos casos em que os trabalhadores auferiram remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo de período normal de trabalho previsto na cláusula 11.<sup>a</sup>, sendo a remuneração a auferir ajustada, aplicando a proporção calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula ao salário base correspondente à sua posição atual na carreira, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula dependem de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Reposicionamento remuneratório

1- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de funções correspondentes à categoria para que foi contratado, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário e coordenação, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

3- No que respeita aos trabalhadores que, nos termos previsto na cláusula anterior, optem por manter o regime de trabalho a que correspondam mais de 35 horas semanais, a integração na correspondente tabela remuneratória pressupõe, só para este efeito, que igualmente se ficcione qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso os mesmos tivessem celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foram contratados pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que os mesmos asseguravam à data da entrada em vigor do presente AC, presumindo, cumulativamente, que os mesmos se encontram sujeitos a um horário semanal correspondente a 35 horas de trabalho normal.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que, embora sujeitos a um horário igual ou inferior a 35 horas de trabalho normal semanal, auferiram remuneração superior à que corresponde a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

5- Os trabalhadores a que se alude nos números anteriores, apenas poderão alterar a sua posição remuneratória quando, verificando-se os demais requisitos, nomeadamente, tenham acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, o valor hora correspondente à respetiva remuneração passe a ser inferior ou igual ao que corresponde a idênticos trabalhadores, sujeitos a um horário de trabalho de 35 horas semanais.

6- Para os efeitos previsto no número anterior, e com as necessárias adaptações, aplica-se o regime previsto no número 3 da cláusula anterior.

7- O disposto, quer na presente cláusula, quer na anterior, é igualmente aplicável, incluindo em matéria de período normal de trabalho, aos trabalhadores contratados entre a publicação do presente AC e o dia 1 de julho de 2018.

8- Para efeitos do disposto na presente cláusula, as partes declaram o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente aos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Disposição final e transitória

O disposto nas cláusulas 32.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup> não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que venham a constar do decreto-lei de execução orçamental para o ano de 2018.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção do previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> que entra em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;

Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;

Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Maria Margarida Torres de Ornelas*, mandatário.  
*Carlos Luís Neves Gante Ribeiro*, mandatário.

Pela associação sindical:

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

*Ana Joaquina Gomes Avoila*, mandatária.  
*Ana Maria Chelo Amaral*, mandatária.  
*José Manuel da Mota Dias*, mandatário.

Representados:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, e  
Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 107/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**

**I- Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, AC) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AC obriga as entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que o subscrevem (doravante, entidades empregadoras) bem como os trabalhadores que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a elas vinculados por contrato de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 38 entidades empregadoras e 20 000 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão**

1- O AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AC renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AC mantém-se em regime de sobrevigência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

**II- Carreiras profissionais e definição de funções**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Definição das carreiras abrangidas**

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC são as seguintes:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Enquadramento profissional**

Todos os trabalhadores abrangidos por este AC serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Estrutura das carreiras e categorias profissionais**

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup>, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AC, de que é parte integrante.

**III- Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

- a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;
- b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;
- c) Dar publicidade às deliberações que diretamente res-



peitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AC.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AC.

#### IV- Admissão e período experimental

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> do presente AC, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de trabalho;

b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

#### V- Da avaliação do desempenho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

#### VI- Prestação de trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Isenção de horário;

e) Horário por turnos;

f) Horário específico;

g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AC.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes



especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Horário rígido**

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**Horário desfasado**

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo

inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário**

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Turnos**

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Horário específico**

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à pro-

teção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a doze anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

## VII- Do trabalho suplementar

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Limite máximo do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de

duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

## VIII- Das férias

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

## IX- Da retribuição

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição e grelha salarial

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:

a) Retribuição base;

b) Suplementos remuneratórios;

c) Prémios de desempenho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

## X- Das garantias de imparcialidade

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Incompatibilidades e impedimentos

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

## **XI- Atividade sindical**

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

## **XII- Segurança e saúde no trabalho**

### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

#### **Princípios gerais**

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde assegurada pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

## **XIII- Disposições finais**

### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

#### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por doze membros, sendo repartidos da seguinte forma:

a) Seis representantes das entidades empregadoras; e

b) Seis representantes dos trabalhadores, divididos nos seguintes termos:

a. Dois representantes designados pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos;

b. Dois representantes designados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos;

c. Dois representantes designados pela Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde e pela União dos Sindicatos Independentes.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

#### **Comissão arbitral**

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente AC, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

#### **Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AC, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

## **XIV- Disposições finais**

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Aplicação do presente acordo**

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outor-

gantes do presente AC, contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AC, transitam para a categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 11.<sup>a</sup> do presente AC, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do correspondente trabalhador à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que o mesmo assegure à data da entrada em vigor do presente AC e apurar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas com um salário base igual ao da primeira posição remuneratória, e calcular a proporção face ao salário com que este trabalhador foi contratado.

4- Nos casos em que os trabalhadores auferam remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo de período normal de trabalho previsto na cláusula 11.<sup>a</sup>, sendo a remuneração a auferir ajustada, aplicando a proporção calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula ao salário base correspondente à sua posição atual na carreira, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula dependem de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Reposicionamento remuneratório

1- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de funções correspondentes à categoria para que foi contratado, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário e coordenação, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

3- No que respeita aos trabalhadores que, nos termos previsto na cláusula anterior, optem por manter o regime de trabalho a que correspondam mais de 35 horas semanais, a in-

tegração na correspondente tabela remuneratória pressupõe, só para este efeito, que igualmente se ficcione qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso os mesmos tivessem celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foram contratados pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que os mesmos asseguravam à data da entrada em vigor do presente AC, presumindo, cumulativamente, que os mesmos se encontram sujeitos a um horário semanal correspondente a 35 horas de trabalho normal.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que, embora sujeitos a um horário igual ou inferior a 35 horas de trabalho normal semanal, auferam remuneração superior à que corresponde a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

5- Os trabalhadores a que se alude nos números anteriores, apenas poderão alterar a sua posição remuneratória quando, verificando-se os demais requisitos, nomeadamente, tenham acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, o valor hora correspondente à respetiva remuneração passe a ser inferior ou igual ao que corresponde a idênticos trabalhadores, sujeitos a um horário de trabalho de 35 horas semanais.

6- Para os efeitos previsto no número anterior, e com as necessárias adaptações, aplica-se o regime previsto no número 3 da cláusula anterior.

7- O disposto, quer na presente cláusula, quer na anterior, é igualmente aplicável, incluindo em matéria de período normal de trabalho, aos trabalhadores contratados entre a publicação do presente AC e o dia 1 de julho de 2018.

8- Para efeitos do disposto na presente cláusula, as partes declaram o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente aos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Disposição final e transitória

O disposto nas cláusulas 32.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup> não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que venham a constar do decreto-lei de execução orçamental para o ano de 2018.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção do previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> que entra em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;



Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;

Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Maria Margarida Torres de Ornelas*, mandatário.  
*Carlos Luís Neves Gante Ribeiro*, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades Com Fins Públicos - SINTAP:

*José Abraão*, mandatário.  
*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Rodrigues*, mandatário.  
*José Carlos Fragoso*, mandatário.

Pela Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS:

*Manuel António Lopes*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS:

*Paulo Carlos Alves de Carvalho*, mandatário.

ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.



Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 58 do livro n.º 12, com o n.º 108/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros**

**Enquadramento**

Na sequência da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 110/2017, de 31 de agosto, diploma que estabeleceu o regime legal da carreira de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, para o que importa, nas entidades públicas empresariais, foi desenvolvido o processo de negociação coletiva que culminou com a celebração do acordo coletivo (adiante AC), que a seguir se apresenta.

Acordo coletivo celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, aplicável aos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, vinculados por contrato de trabalho de direito privado a entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial pública, integradas no Serviço Nacional de Saúde

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

- 1- O presente acordo coletivo (doravante, AC) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.
- 2- O presente AC obriga as entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que o subscrevem (doravante, entidades empregadoras) bem como

os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho de direito privado, representados pelas associações sindicais outorgantes, integrados na carreira de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente AC, 38 entidades empregadoras e 4000 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

- 1- O AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.
- 2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AC renova-se por períodos sucessivos de dois anos.
- 3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de três meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.
- 4- Havendo denúncia, o AC renova-se por um período de 18 meses.
- 5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 6 meses, no caso de renovação parcial.
- 6- Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se o procedimento de conciliação ou de mediação.
- 7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando, por razões de interesse do serviço, o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador, respeitando a natureza da autonomia científica e técnica destes profissionais e promovendo a respetiva ética e deontologia do exercício, enquanto garante das melhores práticas profissionais;

e) Cumprir a lei e o AC.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que a entidade empregadora promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AC.

## CAPÍTULO III

### Admissão e período experimental

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, incluindo mudança de categoria, é feito me-

diante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de trabalho;

b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão nacional, por extrato, conforme minuta anexa ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, à profissão, ao número de postos de trabalho a ocupar ou, quando destinado à constituição de reserva de recrutamento, o respetivo prazo de validade, aos requisitos exigidos e aos métodos e critérios de seleção, ao respetivo prazo de candidatura e à modalidade da relação laboral a constituir.

4- No que respeita ao prazo de validade dos procedimentos destinados à constituição de reserva de recrutamento, o mesmo não pode ser inferior a um ano, prorrogável, por uma única vez, até ao limite de seis meses.

5- O prazo de candidatura é de 10 dias úteis, a contar da publicação do extrato.

6- A publicitação do procedimento concursal inclui a designação e constituição de um júri responsável pela aplicação dos métodos e critérios de seleção.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o recrutamento para as categorias de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista e de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista principal segue a tramitação, com as necessárias adaptações, do regime vigente para os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica com vínculo emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

8- Sem prejuízo das especificidades previstas na presente cláusula, em tudo quanto aqui não se encontre regulado, nomeadamente em termos de prazos e sua contagem, audiência dos interessados, notificações, métodos de seleção e regras de constituição de júri e de recrutamento aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto para o recrutamento dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica com vínculo emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental dos contratos de trabalho sem termo, que corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período, tem a duração de 90 dias.

2- Considera-se cumprido o período experimental a que se refere o número anterior sempre que o contrato de trabalho sem termo tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para o exercício de fun-

ções na correspondente profissão, no mesmo órgão ou serviço, em idêntico posto de trabalho, cuja duração tenha sido igual ou superior ao prazo acima estabelecido.

3- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador e nele são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificada, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

## CAPÍTULO IV

### Da avaliação do desempenho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

## CAPÍTULO V

### Da duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Normas de organização e prestação de trabalho

1- A semana de trabalho organiza-se de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, em serviço de urgência, bem como noutros serviços que funcionem em regime de laboração contínua, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

3- O disposto no número anterior é aplicado, com as necessárias adaptações, nas situações em que as regras de organização específica do serviço assim o exijam.

4- Os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica em regime de trabalho por turnos, têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo, em cada período de quatro semanas, coincidir com o sábado e o domingo.

5- A aferição da duração do trabalho normal deve reportar-

-se a um conjunto de quatro semanas, entendendo-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana, dependendo do modelo de horário que tiver sido estabelecido.

6- Os planos de horários deverão ser elaborados atendendo a períodos e escalas com carácter mensal.

7- Em função das condições e necessidades dos serviços, poderão ser delimitados períodos de prestação normal de trabalho em serviço de urgência, até ao limite máximo de doze horas semanais, que, quando necessário, podem ser cumpridas em regime de laboração contínua.

8- Os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica de idade superior a 55 anos, podem requer a dispensa da realização de trabalho noturno, bem como de trabalho em serviços de urgência.

9- Para os efeitos previstos no número anterior, a autorização é da competência do respetivo órgão máximo de gestão, ouvido o técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica que, para a correspondente profissão, exerça as funções de coordenação e pressupõe que tal dispensa não comprometa a prestação de cuidados.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sob proposta, quando exista, do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica que, para a correspondente profissão, exerça as funções de coordenação.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfásado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário específico;
- f) Jornada contínua.

4- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, nos serviços de urgência, bem como noutros serviços que exijam a presença do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, pode ser autorizada a prestação de trabalho em regime de prevenção.

6- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais outorgantes do presente AC.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Isenção de horário

1- O técnico-diretor, bem como o técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação, estão isentos de horário de trabalho não lhe sendo por isso devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do horário normal.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo entidade empregadora, os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica,

cujas funções desempenhadas obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do serviço ou estabelecimento de saúde.

3- A isenção de horário de trabalho prevista no número anterior só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do número 1, do artigo 118.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4- Salvaguardada a situação prevista no número 1 da presente cláusula, as partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

5- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de onze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho, nem permite que sejam impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Turnos

1- Considera-se a prestação de trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O número de semanas ou de dias necessários para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por escala de rotação.

3- As escalas de rotação são estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, não superior a trinta minutos, que se considera incluído no período de trabalho.

5- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

6- A duração do trabalho em cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sendo previsível a existência de três turnos - manhã, tarde, noite - nas 24 horas.

7- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, só podendo o trabalhador mudar de turno após o respetivo dia de descanso semanal.

8- Não são permitidas trocas de turnos entre técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, exceto se autorizadas pelo técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação.



Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Horário específico**

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do órgão máximo de gestão da entidade empregadora, precedido de parecer do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

- a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;
- b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;
- c) Quando se trate de trabalhadores estudantes;
- d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Podem ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora ou sob proposta do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica com funções de coordenação e acordo do trabalhador.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, ao técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, que:

- a) Seja progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Seja adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Seja adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Seja trabalhador estudante;
- f) Sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem e que sejam do interesse do trabalhador;
- g) Seja do interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Regime de prevenção**

Regime de prevenção é aquele em que os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso

de tempo inferior a 45 minutos, para a prestação do serviço requisitado.

**CAPÍTULO VI**

**Do trabalho suplementar**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Limite máximo do trabalho suplementar**

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

**CAPÍTULO VII**

**Do regime de férias, faltas e licenças**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Férias**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Faltas**

Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, podem ainda ser consideradas justificadas outras faltas ou ausências nos casos em que as mesmas sejam como tal consideradas para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Licenças**

O regime das licenças aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é o vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

**CAPÍTULO VIII**

**Da retribuição**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Retribuição**

A determinação do valor da retribuição deve ser feita tendo em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho.



#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:

- a) Retribuição base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Grelha salarial

A grelha salarial dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC corresponde à tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

### CAPÍTULO IX

#### Atividade sindical

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical

1- Os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público.

### CAPÍTULO X

#### Formação profissional, segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores técnicos superiores das áreas de diagnóstico e tera-

pêutica, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AC, bem como a autorizada pela entidade empregadora pública, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica e conta como tempo de serviço efetivo.

3- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1- O técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica tem, nos termos da lei, direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora organiza obrigatoriamente as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, referentes aos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica.

### CAPÍTULO XI

#### Serviços mínimos

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Obrigações durante a greve

1- Os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e tera-

pêutica estão obrigados durante a greve à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços hospitalares integrados no Serviço Nacional de Saúde, nos termos das cláusulas seguintes.

2- Os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica estão ainda obrigados a prestar durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações afetos ao exercício das correspondentes profissões.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos a prestar

1- Durante a greve dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- A amplitude dos cuidados de saúde, bem como as equipas a assegurar os serviços mínimos, terão a mesma composição e natureza de serviços a assegurar aos domingos e feriados.

3- Durante a greve os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos aos doentes:

a) Oncológicos que estejam em tratamento de quimioterapia e radioterapia iniciado antes da greve ou em início de tratamento, classificados como de nível de prioridade 4, bem como aos que tenham cirurgias programadas e consideradas de nível 3, nos termos do número 3, da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro;

b) Em situação clínica de alimentação parentérica programada antes do pré-aviso de greve, bem como as situações urgentes que se verifiquem e estejam devidamente fundamentadas pelo médico prescritor.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Fixação especial de serviços mínimos

1- Em caso de greve com duração igual ou superior a três dias úteis consecutivos, ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecédidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são, os previstos na cláusula anterior, para os primeiros dois dias, e devem ainda ser prestados em serviços mínimos os seguintes cuidados de saúde:

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

b) Nos serviços de internamento, nas situações que o médico requisitante qualifique; fundamentadamente por escrito, como urgentes;

c) Nos cuidados intensivos;

d) No bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

e) Na hemodialise.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, devem ainda

ser prestados os seguintes serviços mínimos de tratamento oncológico durante o período de greve:

a) Realização de intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, nos termos da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro;

b) A realização de intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, nos termos do número 3 da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;

c) Continuidade de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como de tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório;

d) Outras situações, designadamente cirurgias programadas sem o carácter de prioridade definido anteriormente, devem ser consideradas de acordo com o plano de contingência das instituições para situações equiparáveis, designadamente:

i) Tolerância de ponto;

ii) Cancelamento de cirurgias no próprio dia, designadamente por inviabilidade de as efetuar no horário normal de atividade do pessoal ou do bloco operatório.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, devem ainda ser assegurados os seguintes serviços mínimos:

a) Nas situações que o médico responsável qualifique como urgentes, fundamentadamente por escrito, como urgentes;

b) Nos serviços imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas com recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação (IPST) e, nas demais situações, quando o IPST não conseguir satisfazer as solicitações que lhe sejam dirigidas, casos em que se poderá ativar o recurso à colheita dos dadores de sangue e proceder ao respetivo tratamento e processamento;

c) Serviços de imunohemoterapia com ligação à recolha de órgãos e transplantes, bem como receção e processamento de órgãos e tecidos biológicos perecíveis e não substituíveis ou dificilmente substituíveis, cuja colheita exigiu um método invasivo, sempre que a não receção ou o não processamento daqueles conduza à sua inutilização ou inviabilize os estudos a que se destinam;

d) Assistência a doentes em situação de alimentação parentérica programada antes do início do pré-aviso de greve, bem como nas situações de urgência prescritas por médico responsável;

e) Avaliação da função 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;

f) Distribuição de medicamentos.

4- Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos correspondem ao do pessoal ao serviço num domingo ou, quando não haja prestação de serviço ao domingo, deverão ser garantidos os meios humanos neces-

sários de modo a serem prestados os serviços mínimos identificados nos números 1 a 3 da presente cláusula, devendo a função ser desempenhada por profissional da área funcional da respetiva especialidade.

5- Para além dos serviços mínimos identificados nos números 1 a 3, a partir do terceiro dia de greve, devem ser assegurados em radioterapia, anatomia patológica, radiologia, patologia clínica, medicina nuclear, farmácia, imunohemoterapia e cardiopneumologia, serviços mínimos respeitantes a 25 % dos profissionais da escala normal de trabalho em dia útil, sempre que esta percentagem não esteja atingida pelos serviços mínimos identificados nos referidos números.

6- As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos acordados entre as partes.

7- 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;

8- Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação;

9- 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.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidades das partes no âmbito do cumprimento dos serviços mínimos**

1- A entidade empregadora destinatária do aviso prévio deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos, acordados nos termos das cláusulas anteriores.

2- A associação sindical que declarou a greve deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos, nos termos estabelecidos nas cláusulas anteriores, até 24 horas antes do início do período de greve, sob pena de o correspondente entidade empregadora proceder a essa designação.

## CAPÍTULO XII

### **Disposições finais**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Regulamento interno**

1- Sem prejuízo da lei e do AC, cada entidade empregadora deve, no prazo máximo de 180 dias a contar do início da vigência do presente AC, incluir no seu regulamento interno, caso exista, normas particulares de organização e disciplina do trabalho do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

2- Caso não exista regulamento interno previamente estabelecido, cada entidade empregadora deve elaborar, dentro do prazo estipulado no número anterior, um regulamento

interno contendo as normas particulares de organização e disciplina do trabalho do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, igualmente mencionadas no número anterior.

3- O regulamento interno, na parte que respeite às normas particulares de organização e disciplina do trabalho do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, é obrigatoriamente precedido de consulta às estruturas sindicais outorgantes do presente AC e é publicado nos termos da lei e afixado em local visível do local de trabalho e na *intranet* da entidade empregadora, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento pelos respetivos destinatários.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes do AC obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por quatro elementos nomeados pelos empregadores públicos e um elemento nomeado por cada uma das associações sindicais outorgantes, num total de quatro elementos.

3- Cada uma das partes deve comunicar por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste AC, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou qualquer das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, data e hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AC, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões, de assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Aplicação do presente AC**

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do presente AC, já contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, ficam abrangidos pelo presente AC.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente AC, circunscreve-se aos trabalhadores técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, cujo valor hora da respetiva remuneração base

não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, no sentido de ficcionar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial.

4- Nos casos em que os trabalhadores auferiram remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita e a todo o tempo, optar pelo de período normal de trabalho previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>, sendo a remuneração a auferir calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula, dependem de acordo entre o técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

6- O disposto na presente cláusula é igualmente aplicável, em matéria de período normal de trabalho, aos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica contratados entre a entrada em vigor do presente AC e o dia 1 de julho de 2018.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Reposicionamento remuneratório

1- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de funções correspondentes à categoria para que foi contratado, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

3- No que respeita aos trabalhadores que, nos termos previsto na cláusula anterior, optem por manter o regime de trabalho a que correspondam mais de 35 horas semanais, a integração na correspondente tabela remuneratória pressupõe, só para este efeito, que igualmente se ficcione qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso os mesmos tivessem celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foram contratados pela entidade pública empresarial para o exercício de funções na área de diagnóstico e terapêutica presumindo, cumulativamente, que os mesmos se encontram sujeitos a um horário semanal correspondente

a 35 horas de trabalho normal.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que, embora sujeitos a um horário igual ou inferior a 35 horas de trabalho normal semanal, auferam remuneração superior à que corresponde a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

5- Os trabalhadores a que se alude nos números anteriores, apenas poderão alterar a sua posição remuneratória quando, verificando-se os demais requisitos, nomeadamente, tenham acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, o valor hora correspondente à respetiva remuneração passe a ser inferior ou igual ao que corresponde a idênticos trabalhadores sujeitos um horário de trabalho de 35 horas semanais.

6- Para os efeitos previsto no número anterior, e com as necessárias adaptações, aplica-se o regime previsto no número 3 da cláusula anterior.

7- Para efeitos do disposto, quer na presente cláusula, quer na anterior, as partes declaram o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente aos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção do previsto na cláusula 8.<sup>a</sup> que entra em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, 2 de maio de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;



Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco  
Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco  
Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco  
Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE;

Ana Maria Correia Lopes, mandatário.  
Pelas associações sindicais:  
Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saú-  
de das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:  
Almerindo Rego, mandatário.  
Luis Dupont, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e  
Terapêutica - SINDITE:  
Dina Carvalho, mandatário.  
António Carlos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pú-  
blica e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:  
José Abraão, mandatário.  
Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:  
João Paulo Pequito, mandatário.  
António Moutinho Coelho, mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 57 do livro  
n.º 12, com o n.º 106/2018, 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 The Navigator Com-  
pany, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria,  
Energia e Transportes - COFESINT e outra -  
Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publi-  
cado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de  
15 de abril de 2017.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo  
o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator  
Company, SA cuja atividade consiste na produção de pasta  
para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu ser-  
viço representados pelas organizações sindicais outorgantes.  
2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique  
a 637 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

...  
9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de ex-  
pressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro  
de 2018.  
...

**Cláusula 63.ª**

**Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coefi-  
cientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coefficiente
Dia útil diurno	1ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil nocturno	1ª hora	1,75 a)
	Horas subsequentes	2,00 a)
Dia de folga/descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)
Dia feriado	Diurna	2,40
	Nocturna	2,40 a)

a) Inclui sub. Trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de  
acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia fe-  
riado

Rh = Retribuição horária

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

**Cláusula 64.ª**

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções  
de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e res-  
ponsabilidade valores em numerário, será atribuído um abo-  
no mensal para falhas de 57,24 €.  
2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que,



nos termos do número 1, movimento verba inferior a 576,84 € mensais, em média anual.

...

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Subsídio de alimentação

...

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,65 € por cada dia de trabalho prestado.

....

ANEXO I

A- Carreiras profissionais de executantes

...

B- Carreiras profissionais de quadros médios e superiores

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à The Navigator Company, SA abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios.

	Categorias actuais
Quadro superior	Director Responsável de área Técnico superior
Quadro médio	...

Níveis de evolução profissional

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	19	Director	
	18	Responsável de área	
	17	Responsável de área	Técnico superior
	16	Responsável de área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior

Quadros médios	...	
	...	...

A promoção de nível corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A progressão salarial corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respectivo.

Carreiras quadros superiores

I) Definição

...

II) Âmbito

...

III) Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em sete níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	19	Responsável de área	
	18	Responsável de área	
	17	Responsável de área	Técnico superior
	16	Responsável de área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior

IV) Descrição da carreira

...

IV) a) Descrição da carreira de gestão

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável Job Grade 19	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objetivos e do desempenho de um departamento, atuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogêneos, com impacto estratégico na organização.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da organização;</li><li>- Atuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para a consecução de objetivos;</li><li>- Âmbito de atuação heterogêneo e complexo;</li><li>- Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio;</li><li>- Elevada autonomia na tomada de decisões.</li></ul>
Responsável Job Grade 18	São as funções que asseguram os objetivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos standards, normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogêneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direção;</li><li>- Âmbito de atuação heterogêneo e complexo;</li><li>- Atuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição;</li><li>- Exigência de liderança de equipas;</li><li>- Autonomia na tomada de decisões.</li></ul>
Responsável Job Grade 17	São as funções que asseguram os objetivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores e quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das atividades;</li><li>- Atuação de acordo com normas e políticas definidas;</li><li>- Âmbito de atuação homogêneo e complexo;</li><li>- Capacidade de coordenação e supervisão de equipas;</li><li>- Exigência de coordenação equipas e influência sobre os outros;</li><li>- Autonomia relativa na tomada de decisões.</li></ul>
Responsável Job Grade 16	São as funções que asseguram os objetivos de um serviço ou área funcional. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano operacional, com coordenação operacional das atividades;</li><li>- Atuação de acordo com normas e políticas definidas;</li><li>- Âmbito de atuação homogêneo e complexo;</li><li>- Capacidade de coordenação e supervisão de equipas;</li><li>- Exigência de coordenação equipas e influência sobre os outros;</li><li>- Autonomia relativa na tomada de decisões.</li></ul>

Requisitos		Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho*		<ul style="list-style-type: none"><li>- Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos.</li><li>- Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos.</li></ul>		
Job Grade				
Experiência profissional/competências e conhecimentos	19	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direção).</li></ul>
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Experiência relevante em função de gestão de nível 18 (ou equivalente no exterior).</li><li>- Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade.</li><li>- Requisito preferencial: chefia/participação de projeto transversal de natureza estratégica na The Navigator Company, SA*.</li></ul>		
	18	<ul style="list-style-type: none"><li>- Experiência relevante em função de nível 17, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior).</li><li>- Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica.</li><li>- Requisitos preferenciais:</li><li>- Experiência em 2 sub áreas/processos da área de responsabilidade.</li><li>- Chefia/participação em projetos transversais à direção*.</li></ul>		
	17	<ul style="list-style-type: none"><li>- Domínio técnico da área funcional correspondente.</li><li>- Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa.</li><li>- Capacidade de gestão de equipas.</li></ul>		
	16	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conhecimentos técnicos da área funcional correspondente.</li><li>- Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa.</li><li>- Capacidade de gestão de equipas.</li></ul>		

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

IV) b) Descrição da carreira técnica

Descrição - Carreira técnica		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico superior Job Grade 17	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/ supervisão de projetos.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do grupo;</li><li>- Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos;</li><li>- Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.</li></ul>
Técnico superior Job Grade 16	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no grupo.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direção ou organização;</li><li>- Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos;</li><li>- Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.</li></ul>
Técnico superior Job Grade 15	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direção;</li><li>- Responsabilidade sobre processos complexos;</li><li>- Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.</li></ul>
Técnico superior Job Grade 14	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da atividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de atividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita;</li><li>- Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.</li></ul>
Técnico superior Job Grade 13 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da atividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas de complexidade técnica reduzida. São funções que contemplam a execução de um conjunto de atividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita;</li><li>- Conhecimento de procedimentos e normas diversificados face a problemas de complexidade reduzida.</li></ul>

Requisitos de acesso		Carreira técnica		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho*		<ul style="list-style-type: none"><li>- Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos.</li><li>- Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos.</li></ul>		
Job Grade				
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	17	<ul style="list-style-type: none"><li>- Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade.</li><li>- Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa).</li><li>- Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica.</li><li>- Requisito preferencial: gestão de projetos transversais de natureza estratégico na The Navigator Company, SA (*).</li></ul>		
	16	<ul style="list-style-type: none"><li>- Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função.</li><li>- Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual.</li><li>- Requisitos preferenciais:</li><li>- Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade.</li><li>- Participação em projetos transversais à direção a que pertence (*).</li></ul>		
	15	<ul style="list-style-type: none"><li>- Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função.</li><li>- Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.</li><li>- Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados.</li></ul>		
	14	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conhecimentos técnicos específicos, procedimentos e sistemas da função.</li><li>- Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.</li></ul>		
	13	<ul style="list-style-type: none"><li>- Requisitos mínimos de entrada para quadro superior.</li></ul>		

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

Carreira de quadros médios

Critério de conversão

...

O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efetuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

C- Enquadramento dos trabalhadores

Executantes  
...  
Quadros médios  
...  
Quadros superiores

Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS - JOB GRADE	19 5
	18 4
	17 4
	16 3
	15 3
	14 2
	13 1

ANEXO II  
Bandas salariais

QUADROS MÉDIOS		
NÍVEIS	BANDA SALARIAL €/mês	
D2	1.606 €	3.351 €
D1	1.310 €	2.485 €

EXECUTANTES				
NÍVEIS	ZONA ADMISSÃO	BANDA SALARIAL €/mês		
C2		1.376 €	-	2.431 €
C1		1.211 €	-	2.212 €
B2		1.105 €	-	2.011 €
B1		996 €	-	1.534 €
A2		906 €	-	1.407 €
A1	795 € 724 €	830 €	-	1.121 €

### ANEXO III

#### A.1. Cláusulas

...

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### Subsídio de infantário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no seguinte valor:

- Infantário - 66,30 €;

...

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

...;

- c) Subsídio especial a deficientes: 95,00 €;

...

Mitrena, 6 de maio de 2018.

Pela The Navigator Company, SA:

*João António Xavier da Costa Ventura*, na qualidade de mandatário.

*Filomena Maria Ouro H. Bóia*, na qualidade de mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

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

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

SERS - Sindicatos dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

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

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

*Vitor Manuel Tavares*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2018, a fl. 58 do livro n.º 12, com o n.º 109/2018, 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 TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Contabilistas - SICONT e outros - Alteração salarial e outra

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

1- O presente acordo obriga, por um lado, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, adiante designada por TAP, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Contabilistas - SICONT, pelo Sindicato dos Economistas - SE, pelo Sindicato dos Engenheiros - SERS e pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET, adiante designados por sindicatos outorgantes.

2- A TAP integra o sector de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

3- O acordo de empresa abrange diretamente, para além da TAP, cerca de 100 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1- O presente acordo visa a revisão parcial do AE celebrado em 2005 entre a TAP e os sindicatos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2005.

2- A revisão parcial agora acordada não tem quaisquer efeitos no período de vigência do AE identificado no número anterior, o qual se mantém inalterado.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

1- Os montantes constantes da tabela salarial atualmente em vigor, em resultado do AE (Revisão parcial), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, são atualizados em 1 % (com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior), com efeitos a 1 de julho de 2017.

2- Esta atualização abrange as remunerações complementares auferidas por exercício específico de funções, nomeadamente de coordenação e chefia.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- A partir de 1 de janeiro de 2018 os trabalhadores passarão a ter direito a um subsídio de refeição de 0,90 €, pago através de «cartão refeição», por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem, pelo menos, 5 horas de trabalho efetivo.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, licença de gravidez, de parentalidade ou de adoção e faltas de qualquer natureza.

3- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.

Lisboa, 15 de janeiro de 2018.

TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:



Fernando Pinto, CEO - chief executive officer, presidente do conselho de administração.

David Pedrosa, CFO - chief finance officer, vogal do conselho de administração.

Os sindicatos outorgantes:

SICONT - Sindicato dos Contabilistas:

Maria de Lurdes F. P. Neves, mandatária, delegada sindical.

SE - Sindicato dos Economistas:

Cristina F. Borges, mandatária, delegada sindical.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Armando Jorge de Macedo Ferreira, mandatário, membro da direção.

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

José Luís G. Coelho, mandatário, membro da direção.

ANEXO

Tabela salarial do AE TAP/SICONT e outros

Graus	Tabela de 2016	Tabela de 2017
VII	4 214 €	4 257 €
VI	3 634 €	3 671 €
V	3 149 €	3 181 €
IV	2 726 €	2 754 €
III	2 409 €	2 434 €
II	2 113 €	2 135 €
I	1 839 €	1 858 €
Iniciado	1 617 €	1 634 €
Iniciado A1	1 321 €	1 335 €

Depositado em 7 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 103/2018, 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 o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Alteração salarial e outra

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às actividades de

natureza desportiva, recreativa e cultural, obriga por um lado o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas, representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT).

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência, denúncia e revisão

1- (Mantém-se.)

2- ...

a) As ora fixadas reportam a sua eficácia a um de janeiro de 2018.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 5,80 €.

2- (Mantém-se.)

Cláusula 48.<sup>a</sup>

Disposição final

As matérias não revistas mantém-se com a redação do acordo de empresa (AE) publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2017 (págs. 3901/12)

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categoria profissionais	Retribuição base (euros)
I	Director de serviços	1 349
II	Chefe de serviços	1 092
	Técnico de parque especializado	
III	Chefe de secção	913
	Técnico de parque	
IV	Técnico administrativo IV	862
V	Técnico administrativo III	761
VI	Técnico administrativo II	677
	Técnico operacional	
VII	Técnico administrativo I	657
VIII	Assistente administrativo	614
IX	Guarda de parque	594
	Assistente operacional	
X	Porteiro	594
XI	Trabalhador de limpeza	580

Declaração

1- O presente AE abrange 1 entidade empregadora e 18

trabalhadores num potencial de 25 (artigo 492/1 - alínea g)).

Deve ler-se:

Porto, 2 de maio de 2018.

Pelo Clube de Campismo do Porto - C.C.P.:

*Maria Laura Cardoso de Castro*, mandatário.

*Armando Martins Pinto*, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

*David Marques Bento*, mandatário.

*Alice Cláudia Rocha Gomes*, mandatário.

Depositado em 7 de junho de 2018, a fl. 57 do livro n.º 12, com o n.º 105/2018, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controle de pragas) - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1202, onde se lê:

«ANEXO II

**Remunerações mensais certas mínimas  
(a partir de 1 de janeiro de 2018)**

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 050,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	788,00 €
III	Gestor de operações	736,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	633,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	618,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª	590,00 €
VII	Auxiliar de armazém	583,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	583,00 €

»

ANEXO II

**Remunerações mensais certas mínimas  
(a partir de 1 de janeiro de 2018)**

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 050,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	788,00 €
III	Gestor de operações	736,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	663,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	618,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª	590,00 €
VII	Auxiliar de armazém	583,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	583,00 €

**Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1697, onde se lê:

«Cláusula 26.ª

**(Remuneração do trabalho por turnos)**

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...
- 6- ...
- 7- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de 6 meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.
- 8- ...

9- ...  
10- ...»

Deve ler-se:

«Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho por turnos)

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

7- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de doze meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8- ...  
9- ...  
10- ...».

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Socais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

- Ricardo Miguel Patrício Alpande.
- Teresa Maria Santos Tomás Rosa Marques.
- Helder Filipe Correia Marques de Sá.
- Ana Filipa Prudêncio de Carvalho Vilar.
- Carlos Alberto Lourenço Machado.
- Mónica Isabel Pinto Ribeiro.
- José Luís Lopes Tavares.
- Paulo Manuel Figueira Abreu Riscado.
- Maria Teresa Gonçalves Silva.
- Rosemary Ferreira Santos Malheiro.
- Jorge João dos Santos José.

**Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Nome	BI/CC n.º
Presidente	
Paulo Jorge Girão Batista	11210426

Vice-presidentes	
António Manuel Santos Ferreira	6957864
Tomás Gabriel Almeida Torres Rodrigues Paulo	10115984
Nuno Filipe Gonçalves Cardoso	12203606
Secretários	
Miguel Ângelo Pereira Marques	11110430
Vogais	
Paulo Jorge Henriques Gonçalves	9312026
Victor Manuel Queirós Pereira	7828713
Fernando Pinheiro Esteves	7406564
Albino Ribeiro de Barros	9116002
Ivo Alcides Ramos Vicente	10189986
José Pedro Almeida Martins	12180633
Manuel António Pinto Queirós	9682300
Ricardo José Gonçalves Silva	11101763
Carlos Pedro Rodrigues Conde	10986727
José António Gariso Cardoso	4486062
José Luis Soares Ferreira	09859455
Fernando Manuel Batista Ferreira	4384609
António José Filipe Vicente Carvalho	4248599
José Carlos Ribeiro	8434378
Nuno Ferreira	11446557
Nuno António Rodrigues Reis	10989839
Nuno Filipe Vitoriano Rodrigues	9475791
Nuno Miguel Belchior Ribeiro	11315374

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Direção

Presidente:

Fuel Publicidade, L.<sup>da</sup>

Representante: João Miguel Bragança Simões de Barros.

Vice-presidente:

APAME, Associação Portuguesa das Agências de Meios.

Representante: Alberto Rui de Abreu Pereira.

Vice-presidente:

Fullsix Portugal - Marketing Interactivo, SA.

Representante: Pedro Miguel Neto d’Almeida Duarte Batalha.

Vogal:

Wunderman Cato Johnson - Serviços Comunicação Directa, L.<sup>da</sup>

Representante: Jorge Manuel Gonçalves Castanheira.

Vogal:

NIU Sistemas, Power for Brands, SA.

Representante: Nuno Martins Santana.

Vogal:

BAR Ogilvy Portugal Unipessoal.

Representante: Luis Miguel Lopes Duarte Ralha.

Vogal:

Nossa, Agência de Comunicação, L.<sup>da</sup>

Representante: Duarte de Aveliz Durão.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 4 de maio de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

«Artigo 19.º

#### Reuniões com o dirigente máximo da ERS

- 1- .....
- 2- As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, sem prejuízo do disposto no número 4.



3- .....  
4- .....

Artigo 25.º

**Tempo para o exercício de voto**

- 1- Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços.
- 2- .....

Artigo 35.º

**Composição**

- 1- .....  
2- .....  
3- Se a renúncia, destituição ou perda de mandato for global, o plenário elege uma comissão eleitoral provisória a quem incumbe a organização de novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 37.º

**Perda do mandato**

- 1- .....  
2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 35.º

Artigo 47.º

**Comissão eleitoral**

- 1- .....  
2- A CE é composta por três trabalhadores, um dos quais coordenador, eleita em plenário de trabalhadores ou, na sua falta, proposta por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores.
- 3- O número de membros referido no número 1 poderá ainda ser acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 4- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 2, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CT.
- 6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 52.º

**Candidaturas**

- 1- Podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ERS.
- 2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....  
6- .....  
7- .....  
8- .....  
9- .....»

Com as alterações ora introduzidas, é conferido aos estatutos da comissão de trabalhadores da ERS a seguinte redação:

Os trabalhadores da ERS, sob a égide do disposto no artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e no exercício dos direitos consagrados pelos artigo 415.º e ss. do Código do Trabalho, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

CAPÍTULO I

**Objeto e âmbito**

Artigo 1.º

**Definição e âmbito**

- 1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da ERS.
- 2- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da ERS.
- 3- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da ERS.

CAPÍTULO II

**Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores**

Artigo 2.º

**Órgãos**

- 1- São órgãos do coletivo de trabalhadores:
- a) O plenário de trabalhadores da ERS (doravante, plenário);
- b) A comissão de trabalhadores (doravante, CT).

SECÇÃO I

**Plenário**

### Artigo 3.º

#### Composição

1- O plenário é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da ERS.

### Artigo 4.º

#### Competências

1- Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

### Artigo 5.º

#### Convocação

1- O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da ERS.

2- O requerimento previsto na alínea b) do número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo, pela CT.

### Artigo 6.º

#### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias e máxima de 60 dias, por meio de correio eletrónico enviado a todos os trabalhadores da ERS e mediante anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação, no interior das instalações da ERS.

2- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao dirigente máximo da ERS.

3- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do número 1 do artigo 5.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 15 dias contados da receção do referido requerimento.

### Artigo 7.º

#### Reuniões gerais do plenário

1- O plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, no mês de março, para apreciação das atividades desenvolvidas pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

### Artigo 8.º

#### Reunião de emergência do plenário

1- O plenário reúne de emergência, em circunstâncias ex-

cepcionais, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, mas nunca inferior a 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

### Artigo 9.º

#### Funcionamento do plenário

1- O plenário reúne e delibera validamente com a presença de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da ERS.

2- Não estando presentes à hora prevista para início do plenário o número de trabalhadores previstos no número anterior, este reunirá e deliberará validamente, meia hora mais tarde, independentemente do número de presenças.

3- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

4- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da ERS e uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

### Artigo 10.º

#### Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação realiza-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Aprovação e alteração dos estatutos;

c) Todas aquelas que visem diretamente pessoas, envolvendo o seu nome, reputação e imagem.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

### Artigo 11.º

#### Discussão obrigatória em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e regulamento eleitoral;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação ou projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está adstrita ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A CT é independente do órgão de gestão e direção da ERS, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais e o órgão de gestão e direção da ERS estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT.

## Artigo 14.º

### Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade jurídica da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins, previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## Artigo 15.º

### Início de atividade

A CT inicia a sua atividade no primeiro dia útil seguinte à publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 16.º

### Deveres da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

a) Promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de

reforço da sua unidade;

c) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e organização de todo o coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

e) Exigir do órgão de gestão e direção da ERS e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

f) Cumprir os demais deveres consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei.

## Artigo 17.º

### Direitos da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes direitos:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar nos procedimentos relativos a trabalhadores e nos processos de reestruturação da ERS, especialmente quando os mesmos impliquem alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração de normas do trabalho;

e) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

f) Exercer os demais direitos que por lei lhes sejam reconhecidos.

## Artigo 18.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da ERS.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- No exercício do direito de controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da ERS e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto do órgão de gestão e direção da ERS e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da ERS, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar ao órgão de gestão e direção da ERS sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamen-

te na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto do órgão de gestão e direção da ERS e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no acompanhamento e controlo das decisões económicas e sociais do órgão de gestão e direção da ERS, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da ERS nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 19.º

##### Reuniões com o dirigente máximo da ERS

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo da ERS, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências, e de obter as informações necessárias à realização dessas mesmas.

2- As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, não obstante o previsto no número 4.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo dirigente máximo da ERS, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- Sem prejuízo dos números anteriores, sempre que necessário e urgente, a CT poderá solicitar reuniões extraordinárias ao dirigente máximo da ERS.

#### Artigo 20.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior corresponde, legalmente, um dever de informação do dirigente máximo da ERS.

3- O dever de informação que recai sobre o dirigente máximo da ERS abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e relatórios de atividades;

b) Orçamento;

c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

d) Prestação de contas, compreendendo o balanço, contas de gerência, contas de resultado, balancetes e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização da ERS.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT à administração da ERS.

5- Nos termos da lei, a administração da ERS deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º

7- A CT, sempre que entenda necessário e adequado, no âmbito das matérias constantes no número 3 do presente artigo, intervém junto do dirigente máximo ou órgão de gestão e direção da ERS, nomeadamente, emitindo pareceres ou recomendações, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

#### Artigo 21.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da ERS:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração ou alteração de regulamentos internos da ERS;

d) Dissolução ou extinção da ERS;

e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da ERS, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

f) Definição ou modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

g) Mudança de local de atividade da ERS;

h) Despedimento individual de trabalhadores;

i) Despedimento coletivo;

j) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo órgão de gestão e direção da ERS e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue ao órgão que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização dos serviços

A CT intervém na reorganização de serviços da ERS, exercendo o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto do órgão de gestão e direção da ERS, ou das entidades competentes.

#### Artigo 23.º

##### **Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual;

b) Ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

c) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 24.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A CT participará, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, através da emissão de pareceres.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### **Plenários e reuniões**

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho, fora do horário de trabalho ou durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, e desde que

seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- A CT está obrigada a comunicar a realização das reuniões ao dirigente máximo da ERS, com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 27.º

##### **Ação no interior da ERS**

1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, ainda que sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### **Afixação e de distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo órgão de gestão e direção da ERS.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### **Instalações adequadas**

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da ERS, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### **Meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão e direção da ERS, os meios materiais e técnicos necessários e adequados para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### **Crédito de horas**

Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da CT tem direito a um crédito mensal de horas de vinte cinco horas.

#### Artigo 32.º

##### **Faltas**

Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, não implicando, designadamente, perda de retribuição, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências, desde que compreendidas no limite determinado no artigo 31.º

#### Artigo 33.º

##### **Proteção legal**

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos,



gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da CT

###### Artigo 34.º

###### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da ERS.

###### Artigo 35.º

###### Composição

1- A CT é composta por três membros efetivos, sendo um deles o coordenador e os outros dois secretários.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a renúncia, destituição ou perda de mandato for global, o plenário elege uma comissão eleitoral provisória a quem incumbe a organização de novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

###### Artigo 36.º

###### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos, contados a partir da data da tomada de posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

###### Artigo 37.º

###### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 35.º

###### Artigo 38.º

###### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegado.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

###### Artigo 39.º

###### Deliberações e poderes para obrigar a CT

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples

dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

###### Artigo 40.º

###### Funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover as reuniões da CT;
- c) Promover as reuniões com o dirigente máximo ou outros órgãos da ERS;
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local das mesmas;
- e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação ou outros, a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas da CT;
- e) Coadjuvar o coordenador no exercício das suas funções.

###### Artigo 41.º

###### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente

- a) Sempre que ocorram motivos que o justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

4- Das reuniões da CT será lavrada ata em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será mantida em arquivo e disponível para consulta por todos os trabalhadores, mediante prévio requerimento destes.

###### Artigo 42.º

###### Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

1- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

#### Artigo 43.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores as receitas e despesas da sua atividade.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 44.º

##### Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição da CT da ERS.

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos de gestão e direção da ERS assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

#### Artigo 45.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da ERS, independentemente da sua idade, categoria profissional ou função.

#### Artigo 46.º

##### Princípios gerais sobre o voto

A CT é eleita por sufrágio direto, universal e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 47.º

##### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas.

2- A CE é composta por três trabalhadores, um dos quais coordenador, eleita em plenário de trabalhadores ou, na sua falta, proposta por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

3- O número de membros referido no número 1 poderá ainda ser acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

4- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 2, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CT.

6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações

são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 48.º

##### Competência

Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao equipamento técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

#### Artigo 49.º

##### Caderno eleitoral

1- O órgão dirigente máximo da ERS deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da ERS e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

3- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

#### Artigo 50.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade, designadamente através de correio eletrónico.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão máximo da ERS, na mesma data em que for tornada pública, por correio eletrónico, ou em mão própria.

#### Artigo 51.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ERS.

## Artigo 52.º

### Candidaturas

1- Podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ERS.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos deste artigo, pelos proponentes.

6- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser superior a três.

7- Os candidatos são identificados por referência ao nome completo, categoria profissional e departamento ou unidade a que pertencem.

8- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 53.º

### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura, nos termos dos estatutos e do presente regulamento.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos e regulamento eleitoral que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos e regulamento eleitoral são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 54.º

### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE divulga, por meio de correio eletrónico e afixação de anúncios em local visível, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 55.º

### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

## Artigo 56.º

### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se pelo menos trinta minutos antes do período normal de trabalho e termina sessenta minutos depois deste.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

## Artigo 57.º

### Mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- Cada lista candidata tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 58.º

### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

## Artigo 59.º

### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista

em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O caderno eleitoral fará parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

#### Artigo 60.º

##### Votação por correspondência

1- É reconhecido aos trabalhadores ausentes, por inerência dos respetivos direitos, o direito a voto por correspondência.

2- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

3- A remessa é feita por carta registada ou em mão própria, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

4- O votante requer à CE a entrega antecipada de boletim de voto.

5- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

6- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 61.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 62.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada

uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 63.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da ERS e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição, após sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

#### Artigo 64.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da ERS.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 65.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação

dos trabalhadores da ERS.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % trabalhadores da ERS.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento, previsto no número anterior.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 66.º

**Património da CT em caso de extinção**

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo pa-

trimónio é decidido em plenário, em conformidade com as regras determinadas na legislação aplicável.

Artigo 67.º

**Casos omissos**

Aos casos omissos nestes estatutos, aplica-se a lei geral em vigor.

Artigo 68.º

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 8 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 31 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

**Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 2 de maio de 2018 para o mandato de dois anos.

Nome	BI/CC
Pedro Nuno Alves da Silva	10802332
Joaquim Manuel de Jesus Luís	10351816
João Carlos Guimarães Cardoso	07379393
César Augusto Cardoso Oliveira	10803571
Isaque Manuel Fonseca Palmas	10928396
Carlos Manuel Teixeira Alves	11461338
Filipe Ernesto de Sousa da Silva	10575131
João Paulo Correia	10730048
Carlos Manuel de Oliveira	07850675
Paulo Jorge Magalhães Correia	10298657
Pedro Nuno Almeida Machado	10320833

Registado em 5 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 31 do livro n.º 2.

**Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 9 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.  
João Francisco Primo de Sousa.  
Francisco António Silva Redondo.  
José Fernando da Costa Monteiro.  
António José C. do Patrocínio.

Suplentes:

Armindo José Zorro Cantigas.  
Francisco José Neves Batista.  
João Manuel Palma Santos.  
Albino Manuel Caeiro Bandeira.  
Agostinho Eduardo Soeiro C. Sampaio.

Registado em 5 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 31 do livro n.º 2.



**Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 17 de maio de 2018 para o mandato de dois anos.

Efetivos	BI/CC
José Pedro Azevedo	7303597
Rui Marreiros	11853323
Vasco Moser	10614762

Suplentes	BI/CC
Rui Mendes	6415766
Paulo Pereira	8146149
Hernâni Mota	10302499

Registado em 8 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 31 do livro n.º 2.

**Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 28 de maio de 2018 para o mandato de dois anos.

Efetivo	CC
Gonçalo de Castro Oliveira Martins	11960575
Bebiana Graça Oliveira Magalhães	11057236

Suplente	CC
Nuno Jorge Almeida Ventura	10779410

Registado em 8 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 31 do livro n.º 2.

**AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 14 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos	BI/CC
Raquel Tadeu Pires Ferreira Mourão	10540765
Nuno Miguel Santos Vieira Martins	10592778
Elsa Helena Lopes Maciel	11211965
Maria Fernanda Silva Braga	11895071
Francisco Manuel Machado Abreu	12063937
Domingos Macedo Leite	3706595
Cecília Maria Rodrigues Carvalho Montes Barbosa	5957932

Suplentes	BI/CC
Luís Filipe Alves Silva	12320567
Jorge Felisberto Oliveira Pinto	11167505

Registado em 7 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 31 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

**Câmara Municipal de Sintra - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-

-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 29 de maio de 2018, relativa à promoção da eleição

dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Sintra.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve o presente para informar que no dia 2 de outubro de 2018, realizar-se-á, na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto no artigo 21.º, da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Nome da entidade empregadora pública: Câmara Municipal de Sintra.

Morada: Largo Dr. Virgílio Horta, 2714-501 Sintra».

### **Câmara Municipal de Chaves - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 6 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Chaves.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 20 de setembro de 2018, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da Autarquia: Câmara Municipal de Chaves.

Morada: Praça de Camões, 5400-150 Chaves».

### **Seda Ibérica - Embalagens, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de maio de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Seda Ibérica - Embalagens, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 19 de setembro de 2018, irá realizar 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.

Seda Ibérica - Embalagens, SA.

Morada: Estrada de Paço de Arcos, 50».

### **RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos, 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 pelo Sindicato STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 31 de agosto de 2018, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome empresa completo: RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos, SA.

Morada: Estrada de Peroviseu - Quinta das Areias Apartado 1064 6230 Fundão».

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**Banco de Portugal - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Banco de Portugal, realizada em 15 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018.

Efetivos	BI/CC
António Fernando Vilela Pereira	5807379
Verónica Abreu Araújo	12442067
Joaquim Fernando Ribeiro Afonso	3997103
Rui Filipe Melo Lavoura	12482686
Carlos Alberto José Rodrigues	6068060
Amália dos Santos Rodrigues Varela	6521053
António Carlos Moreira Marcelino	7349084

Suplentes	BI/CC
Luís Augusto Pinto Carvalho	10868493
João Luís Gonçalves da Silva	3712095
Maria José Farinha Pires Martins Farinha	6523195

Registado em 4 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 129 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal da Maia - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Maia, realizada em 4 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos	BI/CC
João Agostinho Pereira Rodrigues Gonçalves	05744604
Victor Emanuel Gonçalves Cruz Alvura	05816691
Carlos Alberto Pereirinha Campêlo	11522425
João Carlos Moreira Vieira	06464473
Arsénio Manuel Oliveira Sampaio	08357120

Suplentes	BI/CC
Maria Arlinda Vidinha Moreira Tios Batista	08155955
António Manuel Santos Teixeira	5811108
Ana Maria Ferreira Marques	10212669
Carla da Graça Magalhães Rodrigues	10595938
Manuel Luís Ferreira Pereira	07341330

Registado em 8 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 129 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Marco de Canaveses, realizada em 23 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos	BI/CC
José Augusto Machado de Queirós Santana	079922373
José Joaquim Teixeira Nogueira	06618980
Carlos Alberto Pinto Assis de Miranda	7394313
Manuel António Machado Monteiro	11737820

Suplentes	BI/CC
Luiz António Pereira Antunes	16010665
Luciana Isabel Machado Monteiro	12521374
António da Silva Nogueira	09736854
José Jorge Nunes Saraiva	09639602

Registado em 8 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 129 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Matosinhos - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Matosinhos, realizada em 28 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos	BI/CC
Henrique de Jesus Rodrigues	10377739
Fernando Manuel Pereira da Silva	03987324
Carla Alexandra Gonçalves Alves	9010834
Maria Goreti Ferreira da Silva	10186174
Óscar Cândido da Cunha Moreira	05929686
José Manuel Santos Regalado	13571796
António Dias Filipe Reis	2592717

Suplentes	BI/CC
Fernando Manuel Ascensão Moreira da Silva	07418199
Ana Maria Barros Moreira	11225692
António Felix Marques	3976110
Maria João de Sousa Hilário	10564529
António Joaquim Fernandes Laroca	7119910
José António Vieira Moreira	10250517
Rafael Vieira	09483424

Registado em 8 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 129 do livro n.º 1.

**Junta de Freguesia de Arcozelo - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Junta de Freguesia de Arcozelo, realizada em 30 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivo	BI/CC
Aurélío Gonçalves de Azevedo	08033891

Suplente	BI/CC
Florinda Maria da Silva Coelho da Castro Almeida	7793326

Registado em 8 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fl. 129 do livro n.º 1.

**Pietec - Cortiças, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Pietec - Cortiças, SA, realizada em 4 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2018.

Efetivos:

Óscar Cláudio Aguiar Santos.  
Ricardo António Gomes Pereira.

Suplentes:

Manuel Filipe Cardoso Silva.  
Paulo Manuel Silva Rocha.

Registado em 5 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl. 129 do livro n.º 1.