

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve nos Hospitais, EPE de 14 de janeiro a 28 de fevereiro de 2019 .....	810
- Greve nos Hospitais, EPE no dia 25 de janeiro de 2019 .....	812
- Greve no Centro Hospitalar de Leiria, EPE nos dias 29, 30 e 31 de janeiro de 2019 .....	822
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 28 de janeiro e 4 de fevereiro de 2019 .....	824
- Greve no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE e Centro Hospitalar de Setúbal, EPE de 8 a 28 de fevereiro de 2019 .....	826
- Greve nos Hospitais, EPE nos dias 14 e 15 de fevereiro de 2019 .....	827
- Greve no Centro Hospitalar do Oeste, EPE no dia 21 de fevereiro de 2019 .....	830
- Greve nos Hospitais, EPE no dia 8 de março de 2019 .....	832

#### Regulamentação do trabalho:

##### Despachos/portarias:

...

##### Portarias de condições de trabalho:

...

##### Portarias de extensão:

...

##### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras .....	835
--	-----

- Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras .....	849
- Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI e outros - Alteração salarial e outra .....	857
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outro - Alteração .....	859
- Acordo de empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial .....	861

#### **Decisões arbitrais:**

...

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

...

#### **Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

#### **Jurisprudência:**

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Proc. n.º 1148/16.5T8BRG.G1.S1 (Revista) - 4.ª Secção - Interpretação de Convenção Coletiva de Trabalho - I. Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros. II. Na fixação do sentido e alcance de uma norma, a par da apreensão literal do texto, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e teleológica. III. A cláusula 68.ª, alínea b), do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a «Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2010, na parte impugnada [categoria e nível a atribuir aos trabalhadores da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que, à data da reclassificação, têm 8 ou mais anos de antiguidade na categoria] deve ser interpretada da seguinte forma: «Devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista, os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que à data de entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho (CTT publicado no BTE n.º 15, de 22/04/2010) reuniam o requisito referente à antiguidade» .....	863
---	-----

#### **Organizações do trabalho:**

##### **Associações sindicais:**

###### **I – Estatutos:**

- Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social (SITOPAS) - Constituição .....	874
- Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - FESMARPOR - Cancelamento .....	885

###### **II – Direção:**

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE - Eleição .....	885
---	-----

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Eleição .....	886
---	-----

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Alteração .....	888
---	-----

**II – Direção:**

- ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição .....	889
- ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Especial - Eleição .....	889
- APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Substituição .....	889

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- ADP Fertilizantes, SA - Eleição .....	889
- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição .....	890
- SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Eleição .....	890
- Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição .....	890

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

**I – Convocatórias:**

- Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA - Convocatória .....	891
- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.ª - Convocatória .....	891
- Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª - Convocatória .....	891
- Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA - Convocatória .....	891

**II – Eleição de representantes:**

- Casco Aquastyl Portugal, L.ª - Eleição .....	892
- Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Eleição .....	892

**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: [dsrcot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrcot@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 colectivas, 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 coincide com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

**CC** - Contrato coletivo.

**AC** - Acordo coletivo.

**PCT** - Portaria de condições de trabalho.

**PE** - Portaria de extensão.

**CT** - Comissão técnica.

**DA** - Decisão arbitral.

**AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve nos Hospitais, EPE de 14 de janeiro a 28 de fevereiro de 2019**

Número do processo: 01/2019 - SM.

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

Assunto: greve vários hospitais | Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR) e Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE), início às 8h00 do dia 14 de janeiro e termo às 24h00 do dia 28 fevereiro de 2019, 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 pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 8 de janeiro de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve conjunto subscrito pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR) e pela Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE) das 8h00 do dia 14 de janeiro às 24h00 do dia 28 de fevereiro de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar e Universitário de S. João, EPE (CHUSJ), do Centro Hospitalar e Universitário do Porto, EPE (CHUP), Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE (CHVNG/E), Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE (CHTV), Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE (CHEDV) e Hospital Garcia de Orta, EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no dia 8 de janeiro de 2019, de que foi lavrada a ata assinada pelos presentes.

#### **II - Tribunal arbitral**

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

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

- Árbitro dos empregadores: Francisco Sampaio Soares.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 11 de janeiro de 2019, pelas 10H00 horas, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e dos centros hospitalares, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pela Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE):

- Nuno Sancho Lampreia;
- Lúcia Oliveira Leite.

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal:

- Carlos Ramalho;
- Ulisses Rolim;
- Varela de Matos.

Centro Hospitalar Universitário de S. João, EPE (CHUSJ):

- Paula Cristina Rodrigues Costa;
- Anabela Matos Morais;
- Pedro José Correia da Silva;
- Paulo José Braga Pinho.

Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE (CHUP):

- Alfredo Eduardo Alves;
- Ilda Correia de Magalhães.

Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE (CHVNG/E):

- Lídia Regala;
- Paulo Eduardo Lima Poças.

Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE (CHTV):

- Helena Duarte e Pinho;
- Carlos Martins Portugal.

Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE (CHEDV):

- Sara Cristina Silva Pereira;
- Ana Cecília Ideias.

Hospital Garcia de Orta, EPE:

- Marília Nogueira;
- Odília Neves;
- Teresa Chambel.

No decurso das audiências foram entregues quatro documentos, por parte do Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE (CHEDV), do Centro Hospitalar Universitário do Porto EPE (CHUP), do Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE (CHTV) e do Centro Hospitalar Universitário de S. João, EPE (CHUSJ).

O tribunal procedeu à audição dos sindicatos e das entidades empregadoras.

### III - Fundamentação

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

De fato o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta, devendo articular-se com outros, tais como o direito à vida, o direito à integridade física e direito à proteção da saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.º da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreveríveis definidas no artigo 57.º, número 3.

No caso concreto a decisão do tribunal levou em conta as seguintes circunstâncias:

a) A greve abrange um período contínuo de 46 dias;

b) Em alguns estabelecimentos para os quais a greve foi pré-avisada, a mesma foi precedida de uma greve de 44 dias, terminada em 31 de dezembro de 2018;

c) Está em curso uma greve por tempo indeterminado iniciada em 1 de julho às horas que excedem as 35 horas e que foi apreciada no processo 22 e 23/2018;

d) Em qualquer das instituições hospitalares são desenvolvidos tratamentos de doenças com patologias complexas e realizadas cirurgias sem as quais o direito à vida e à saúde pode estar diretamente em causa;

e) Os especiais riscos que advêm do facto da presente greve ser procedida de uma paralisação de longa duração.

Neste sentido, tal como os sindicatos e os centros hospitalares, entende também este tribunal que devem ser decretados serviços mínimos dada a evidência de que existem necessidades sociais impreveríveis.

O tribunal foi particularmente sensível ao facto de a greve abranger um longo e já quase consecutivo período de tempo e neste sentido, in casu, entendeu proceder a algumas alterações à jurisprudência dos anteriores tribunais arbitrais compaginando o direito à greve com os já suprarreferidos direitos igualmente protegidos na Constituição da República Portuguesa, em particular o direito à vida e ao da proteção na saúde.

### IV - Decisão

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

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

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

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

c) Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncoló-

gicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV) Os representantes dos sindicatos devem designar os tra-

balhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

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

*VI) 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, 11 de janeiro de 2019.

*Pedro Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.

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

*Francisco Sampaio Soares*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve nos Hospitais, EPE no dia 25 de janeiro de 2019**

Número de processo: 02/2019 - SM.

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

Assunto: greve vários hospitais | Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), dia 25 de janeiro de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão (Retificado)**

#### **I - Antecedentes**

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 16 de janeiro de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), para os trabalhadores da saúde da carreira de assistente operacional, para o dia 25 de janeiro de 2019 nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no(a) Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil (IPO), Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE, Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE, Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE, Centro Hospitalar, Universitário de Lisboa Norte, EPE, Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE, Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, EPE, Hospital de Santarém, EPE, Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, Hospital Espírito Santo, EPE - Évora, Centro Hospitalar e Universitário de S. João, EPE, Centro Hospi-

lar de Tondela-Viseu, EPE, Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE, Centro Hospitalar de Entre o Douro e Vouga, EPE, Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE, Hospital de Santa Maria Maior de Barcelos, EPE, Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE, Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo (ex- Hospital José Hospital São Paulo - Serpa) e no Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no dia 15 de janeiro de 2019, de que foram lavradas as atas assinadas pelos presentes.

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

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

- Árbitro presidente: Luis Gonçalves da Silva;
- Árbitro dos trabalhadores: Jorge Abreu Rodrigues;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 18 de janeiro de 2019, pelas 14h30, seguindo-se a audição dos representantes dos hospitais e dos representantes da federação, cujas credenciais assim como documentos apresentados, após rubricados pelos membros do tribunal, foram juntos aos autos; os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas, prestando os esclarecimentos solicitados.

5- Compareceram, em representação das respetivas entidades:

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

- Sebastião Pinto Santana;
- Marco Aurélio Fonseca Jacinto.

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

- Paula Alexandra Oliveira Monteiro.

Pela Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE e Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo:

- Paula Alexandra Oliveira Monteiro (do IPO LX).
- Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE:
- Ana Maria Correia Lopes;
- Maria Madalena Abranches.

Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, EPE:

- António Pedro Romano Delgado.

Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE:

- Maria de Lurdes Toscano;
- Rosa Maria Costa Fernandes Ribeiro.

O Hospital Espírito Santo, EPE - Évora esteve representado por:

- Carlos Martins Santos Portugal (do CHTV).

O Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE esteve representado por:

- Fernando José Ferreira de Almeida (do CHTV).

Centro Hospitalar e Universitário de S. João, EPE (por

videoconferência):

- Anabela Maria Matos Morais;
- Agostinho Xavier Barreto;
- Maria de Fátima Pereira Romão.

Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE:

- Carlos Martins Santos Portugal;
- Fernando José Ferreira de Almeida.

Centro Hospitalar de Entre o Douro e Vouga, EPE:

- Sara Cristina da Silva Pereira;
- Ana Cecília Martins Ideias.

6- Na sequência da audição, o tribunal solicitou às partes o envio de documentação de suporte até às 17h00, do dia 19, tendo, no entanto, conferido, às entidades que o solicitaram, um prazo adicional, ou seja, até às 9h30 do dia 21 de janeiro. Todos os presentes remeteram os documentos solicitados, que ficam anexados ao processo.

7- Foi solicitado pelo Tribunal Arbitral, à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), informação sobre a existência de outras greves, resposta que chegou, via e-mail dirigido ao Secretário-Geral do Conselho Económico Social (CES), no mesmo dia (21 de janeiro de 2019), informando que

«No âmbito do mesmo aviso prévio de greve encontramo-nos a aguardar despacho ministerial de definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar para os Hospitais Beatriz Ângelo e Hospital Parcerias Lusíadas Cascais, por se tratarem de hospitais PPP.

Desconhecemos outras greves que abranjam a carreira profissional em causa».

### III - Enquadramento e fundamento

8- Importa começar por salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, número 1, da CRP, e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto<sup>1</sup>. E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do ordenamento, o que explica a obrigação dos serviços mínimos, i.e., a necessidade de assegurar os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como os necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações (artigo 57.º, número 3, da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3, do CT);

Com efeito, a realização daqueles serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são os direitos à vida (artigo 24.º da CRP) e à saúde (artigo 64.º da CRP); por outro lado, a realização destes serviços encontra fundamento geral na liberdade de iniciativa económica e no direito de propriedade privada (artigos 61.º, número 1, e 62.º, número 1, da CRP).

9- A temática dos serviços mínimos suscita diversos problemas. Na verdade, como ensina Romano Martinez, «... a determinação do que sejam necessidades essenciais é, sem dúvida, complexa e depende de pressupostos subjetivos; levantam-se, por conseguinte, dúvidas relativamente a saber que serviços mínimos estabelecer e quantos trabalhadores

<sup>1</sup> Para uma análise dos limites do direito à greve, MENEZES CORDEIRO, Direito do Trabalho, volume I, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 825 e ss.

têm de laborar para assegurar os ditos serviços de molde a manter o nível imposto.

Daí a existência de uma certa margem de casuísma na determinação dos serviços mínimos, que conduz, naturalmente, a polémicas e a uma frequente falta de consenso na sua determinação perante casos concretos. Mas o casuísma é indispensável já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão «serviços mínimos», constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos<sup>2</sup>.

No que respeita a indispensabilidade do serviço, retenhamos o escrito do conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República, segundo o qual, empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis «serão aqueles cuja actividade se proponha facultar aos membros da comunidade aquilo que, sendo essencial ao desenvolvimento da vida individual ou colectiva, envolven-do, portanto, uma necessidade primária, careça de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo daquela».

E acrescentou:

«.... a multiplicidade dessas necessidades e a forma multifacetada como se apresentam obstam à sua catalogação prévia sem graves riscos de omissão, além de que a premência da sua satisfação dependerá, em grande parte dos casos, das circunstâncias concretas em que se apresentam»<sup>3</sup>.

No caso em análise, tenhamos presente que, de acordo com o plasmado no CT, a atividade das empresas ou estabelecimentos em causa se destina à satisfação de necessidades impreteríveis, uma vez que se subsume no setor dos serviços médicos, hospitalares e medicamentosos (artigo 537.º, número 2, alínea h)<sup>4</sup>, estando em causa, como referimos e desde logo, os direitos à vida (artigo 24.º da CRP) e à saúde (artigo 64.º da CRP).

11- Relativamente à segunda questão (fixação do montante de serviços mínimos) importa salientar que, como acima referimos, o legislador recorreu a um conceito indeterminado

<sup>2</sup> ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 1262; veja-se também, MENEZES LEITÃO, Direito do Trabalho, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2016, pp. 643 e ss; PALMA RAMALHO, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 494 e ss; LOBO XAVIER, com a colaboração de Furtado Martins, Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Guerra de Almeida, Manual de Direito do Trabalho, 3.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2018, pp. 168 e ss.

<sup>3</sup> Parecer n.º 86/82, de 4 de janeiro, homologado a 9 de Setembro de 1982, pelo Ministro do Trabalho, Diário da República, de 8 de junho de 1983, II série, n.º 131, p. 4759. A doutrina deste Parecer foi sufragada noutras ocasiões, por exemplo, Parecer n.º 1/99, igualmente homologado, Diário da República, de 3 de março de 1999, II série, n.º 52, pp. 3171 e ss.

<sup>4</sup> Sublinha LIBERAL FERNANDES, A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais, Coimbra Editora, 2010, p. 346, que o critério utilizado pelo legislador é o dos fins ou dos interesses e não o da actividade, razão pela qual «um serviço é essencial não pela natureza das prestações que realiza, ainda que sejam relevantes para a vida em sociedade, mas pela natureza das actividades ou dos direitos que satisfaz». Note-se, no entanto, que as actividades ou os direitos que satisfaz se repercutem naturalmente na natureza das prestações que realiza.

para proceder à sua delimitação, afirmando que a definição deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT2009).

Estando em causa conceitos indeterminados, a doutrina tem sublinhado, por um lado, que se trata de «... uma figuração vaga, polissémica, que não comporta uma informação clara e imediata quanto ao seu conteúdo» sendo refratário a uma subsunção automática de factos em conceitos<sup>5</sup>, o que naturalmente exige uma ponderação concreta e precisa dos factos em análise; por outro, que não se faz prova deste tipo de conceitos<sup>6</sup>.

E, sobre esta matéria, o conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República teve ocasião de afirmar,

«Os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades que a lei exige que os trabalhadores grevistas, como tais, assegurem serão todos aqueles que se mostrem necessários e adequados para que a empresa ou o estabelecimento ponha à disposição dos utentes aquilo que, como produto da sua actividade, eles tenham necessidade de utilizar ou aproveitar imediatamente por modo a não deixar de satisfazer, com irremediável prejuízo, uma necessidade primária».

Tendo ainda sublinhado:

«... a especificação dos serviços mínimos pela satisfação imediata dessas necessidades depende da consideração das exigências concretas de cada situação que, em larga medida, serão condicionantes da adequação do serviço a prestar em concreto, não deixando de figurar, entre essas mesmas circunstâncias, como elementos relevantes, por exemplo, o próprio evoluir do processo grevista que as determine, designadamente a sua extensão e a sua duração, e a existência de actividades sucedâneas»<sup>7</sup>.

12-Não podemos deixar também de sublinhar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 18.º, número 2, da CRP, e artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexiste outro meio menos gravoso para o direito

<sup>5</sup> MENEZES CORDEIRO, «Despedimento, Justa Causa, Concorrência Desleal do Trabalhador», Revista da Ordem dos Advogados, n.º 46, pp. 518-519. Como também escreve o Professor, a propósito de outro tema, em texto recente, «Justas Causas de Despedimento», AAVV, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, coordenação de Romano Martinez, volume II, Almedina, Coimbra, 2001, p. 12, «a uma primeira leitura, o conceito de justa causa apresenta-se como indeterminado: ele não facilita uma ideia precisa quanto ao seu conteúdo. Os conceitos indeterminados põem, de vez, em crise o método da subsunção: como acima foi dito, a sua aplicação nunca pode ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações».

Para mais desenvolvimentos sobre a noção e a concretização de conceitos indeterminados, vd., por todos, MENEZES CORDEIRO, Da Boa Fé no Direito Civil, «coleção teses», Almedina, Coimbra, reimpressão, 1997, pp. 1176 e ss.

<sup>6</sup> ROMANO MARTINEZ, «A Justa Causa de Despedimento - Contributo para a Interpretação do Conceito Indeterminado de Justa Causa de Despedimento do art. 9.º, n.º 1 LCCT», AAVV, I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, p. 179.

<sup>7</sup> Parecer n.º 86/82, de 4 de janeiro, cit., p. 4759.

à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos;

13-Em face do exposto, importa ter presente, na fixação do *quantum* dos serviços mínimos, que estamos perante um sector de atividade que tem sido particularmente atingido pelo exercício do direito à greve, causando especiais dificuldades aos cidadãos enfermos e, portanto, carentes dos serviços de saúde, muitos deles com patologias graves e irreversíveis sem uma intervenção atempada; o reagendamento de atos médicos que o exercício daquele direito tem causado em conjunto com a pré-existência de listas de esperas, o período gripal em curso e a configuração e localização geográfica de cada entidades hospitalar, torna manifesto o risco de um aumento desmesurado de afetação dos direitos à vida e à saúde dos utentes.

Na verdade, o tribunal não pode ignorar - tal como fez o douto Acórdão n.º 1/2019, 11 de janeiro, relativamente aos enfermeiros – as circunstâncias que afetam o setor da saúde. Como ali se escreveu,

«No caso concreto a decisão do tribunal levou em conta as seguintes circunstâncias:

- a) A greve abrange um período contínuo de 46 dias;
- b) Em alguns estabelecimentos para os quais a greve foi pré-avisada, a mesma foi precedida de uma greve de 44 dias, terminada em 31 de dezembro de 2018;
- c) Está em curso uma greve por tempo indeterminado iniciada em 1 de julho às horas que excedem as 35 horas e que foi apreciada no Processo n.º 22 e 23/2018;
- d) Em qualquer das instituições hospitalares são desenvolvidos tratamentos de doenças com patologias complexas e realizadas cirurgias sem as quais o direito à vida e à saúde pode estar diretamente em causa;
- e) Os especiais riscos que advêm do facto da presente greve ser procedida de uma paralisação de longa duração».

Tudo isto impõe, necessariamente, ajustes na fixação dos serviços mínimos.

14-Acresce que o tribunal tem ainda presente que, como bem tem sido notado pelos tribunais superiores, que

«A fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garantir-lhos, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o recurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Ac. do TRL, de 3 de dezembro de 2014, Processo n.º 2028/11.6TTL-SB.L1-4, www.dgsi.pt, ponto XVII do sumário; com a mesma orientação, Ac. do TRL, de 24 de fevereiro de 2010, Processo n.º 1726/09.9YRSB-4, www.dgsi.pt.

15-Por fim, saliente-se que foram mantidas, no essencial as divergências anteriormente existentes e plasmadas na documentação enviada pela DGERT, notando-se o acordo quanto à necessidade de fixação de serviços mínimos.

#### IV - Decisão

Considerando o acima exposto, as alegações orais e escritas apresentadas pelas partes e respetiva fundamentação, os Acórdãos n.ºs 18/2017, 19/2018 e 31/2018, e respetiva fundamentação, bem como as especiais responsabilidades das empresas em causa na fixação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e dos necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, o tribunal decide, por unanimidade, fixar os seguintes serviços:

A - Os que visam satisfazer necessidades de urgência imediata e de urgência deferida, tais como aqueles de cujas ausências possam resultar um dano irreversível, medicamente fundamentadas;

B - Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Central, EPE (CHULC):

Os trabalhadores adstritos são os mesmos previstos para escala normal de domingo (manhã, tarde e noite), ou seja:

#### Mapa de turnos - Escala de domingo

Serviços	Noite	Manhã	Tarde
Medicina 1.2	3	7	4
Medicina 7.2	2	4	2

UCIP HDE	1	1	1
Urgencia HDE	2	3	3
UUM	1	4	2
Urgencia HSJ	12	14	12

#### C - Hospital Fernando Fonseca

Os trabalhadores adstritos são os mesmos previstos para escala normal de domingo (manhã, tarde e noite), ou seja:

Serviço	Manhã domingo	Tarde domingo	Noite domingo
Medicinas	6	4	2
Cirurgias	7	2	2
Urgência geral	17	16	11
Urgência obstétrica	4	3	3
Urgência pediátrica	3	3	2
UCIP	3	2	1
UCIC/Cardiologia	6	3	2
UCIEN	2	2	2
Obstetrícia e ginecologia	4	3	2
Psiquiatria	2	1	1

#### D - Centro Hospitalar Universitário São João, EPE

Observações:

À exceção dos BO de urgência que têm de funcionar 24h00, só é considerada atividade de rotina no turno da manhã.

Os tempos operatórios (TOP) necessários para assegurar as intervenções oncológicas de prioridade nível 4 e 3, bem como os doentes em risco de ver o TMRG ultrapassado devem corresponder a 75 % dos TOP para a cirurgia de rotina

Ratio de AO necessários - 1 AO para cada 2 salas operatórias.

Blocos operatórios à sexta-feira	Número de salas existentes	Número de salas necessárias	Número de AO
Bloco operatório do serviço de urgência	3	3	Turnos manhã, tarde e noite, respetivamente, 3 AO, 3 AO e 2 AO
Bloco operatório de obstetrícia	2	1	Turnos manhã, tarde e noite, respetivamente, 2 AO, 2 AO e 2 AO
Bloco operatório central	11	8	4
Bloco de pediatria	1	1	1
Bloco de estomatologia	1	1	1
Bloco de cirurgia cardiotorácica	3	2	1
Bloco de neurocirurgia	2	1	1
Bloco de oftalmologia	3	2	1
Bloco de ORL	2	1	1
Unidade de cirurgia de ambulatório	3	2	1
Transplantes (prevenção)			1

Centro Hospitalar e Universitário S. João, EPE

Observações:

Serviços com atividade ao domingo.

Dados retirados do sistema de registo biométrico.

Horários programados para o mês de janeiro 2019.

Dia de referência - domingo, 13 de janeiro de 2019.

Escala	Manhã	Tarde	Noite
THAuxiliar casa mortuária	2	3	1
THAuxiliar central telefónica	2	1	1
THAuxiliar medicina intensiva pediátrica	2	1	1
THAuxiliar pediatria médica	5	3	2
THAuxiliar anestesiologia e unidade pós-anestésica (UPA)	1	1	1
THAuxiliar broncologia	1	1	
THAuxiliar cardiologia internamento	4	3	2
THAuxiliar cirurgia geral homens internamento	5	3	2
THAuxiliar cirurgia geral mulheres internamento	6	5	2
THAuxiliar cirurgia pediátrica internamento	2	1	1
THAuxiliar cirurgia plástica e reconstrutiva internamento	3	3	1
THAuxiliar cirurgia torácica internamento	3	3	1
THAuxiliar cirurgia torácica UCI/Intermédia internamento	2	2	1
THAuxiliar cirurgia vascular internamento	3	3	1
THAuxiliar copa de leites internamento	2	2	
THAuxiliar cuidados prolongados - Pólo Valongo internamento	3	2	1
THAuxiliar doenças infeciosas internamento	6	5	3
THAuxiliar esterilização	3	3	2
THAuxiliar gastrenterologia técnicas MCDT	1	1	1
THAuxiliar ginecologia internamento	2	2	1
THAuxiliar ginecologia/Obstetrícia bloco urgência	2	2	2
THAuxiliar hematologia clínica	3	2	1
THAuxiliar imunohemoterapia	3	1	1
THAuxiliar medicina física e de reabilitação - Pólo Valongo internamento	3	2	1
THAuxiliar medicina homens (piso 3) internamento	5	3	2
THAuxiliar medicina homens (piso 4) - B4 + UCIM internamentos	8	5	3
THAuxiliar medicina interna internamento	3	2	1
THAuxiliar medicina mulheres (piso 3) internamento	6	4	2
THAuxiliar medicina mulheres (piso 4) internamento	5	3	2
THAuxiliar nefrologia internamento	2	2	1
THAuxiliar neonatologia internamento	2	1	1
THAuxiliar neurocirurgia internamento	3	3	2
THAuxiliar neurologia internamento	3	2	1
THAuxiliar obstetrícia piso 5 internamento	3	3	2
THAuxiliar oftalmologia internamento	2	3	1
THAuxiliar ortopedia internamento	3	3	1
THAuxiliar otorrinolaringologia internamento	3	2	1
THAuxiliar pneumologia internamento	3	2	1
THAuxiliar psiquiatria internamento	3	2	1
THAuxiliar psiquiatria - Pólo Valongo internamento	3	3	3
THAuxiliar traumatologia internamento	3	3	1
THAuxiliar UCI geral (UCIPG) internamento	4	3	2

THAuxiliar UCI neurocríticos (UCIN) internamento	3	3	2
THAuxiliar UCI urgência (UCIPU) internamento	3	3	1
THAuxiliar unidade AVC internamento	2	1	1
THAuxiliar unidade cuidados paliativos internamento	3	2	1
THAuxiliar unidade de queimados internamento	2	1	1
THAuxiliar unidade doentes neutropénicos (UDN) internamento	3	2	1
THAuxiliar unidade polivalente cuidados intermédios urgência (UPCIU) internamento	3	3	1
THAuxiliar UPCIG internamento	3	2	1
THAuxiliar urgência geral	11	11	10
THAuxiliar urgência pediátrica	3	3	3
THAuxiliar radiologia urgência	3	3	3
THAuxiliar urologia internamento	3	3	1
THOperário SIE - Serviço de viaturas (transporte interno de doentes)	1	1	1
Segurança e manutenção de instalações e equipamentos			
THOPessoal segurança e controlo	4	7	4

Centro Hospitalar e Universitário S. João, EPE

#### Observações:

Escalas sem atividade programada ao domingo mas que, como consta da proposta, terão de ter atividade assegurada.

Escala	Manhã	Tarde	Noite	Justificação
THAuxiliar hospital dia ambulatório	4	2		Hospital de dia
THAuxiliar hospital dia quimioterapia	4	2		Hospital de dia
THAuxiliar radioterapia	1	1		
THAuxiliar medicina nuclear	1	1		Serviço com apoio à urgência
THAuxiliar anatomia patológica	1	1		Serviço com apoio à urgência
THAuxiliar patologia clínica	1	1		Serviço com apoio à urgência
THAuxiliar radiologia	1	1		Serviço com apoio à urgência

E - Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE:

1- Assistentes operacionais dependentes da direcção de enfermagem:

Igual número de assistentes operacionais ao número existente no período da noite ao domingo, com os seguintes acréscimos:

Serviços de internamento - nos turnos da manhã e tarde mais um AO para o posto de trabalho da copa, num total de 2 AO;

Hospitais de dia oncológicos e radioterapia - 1 (um) AO.

Serviços que são assegurados em regime de prevenção, tais como hemodinâmica, unidade técnicas de gastro, UPI, unidade de técnicas, blocos operatórios - 1 (um) AO.

2- Assistentes operacionais dependentes do serviço de patologia clínica e do serviço de gestão técnico-farmacéutica:

1 AO em cada turno para cada um dos serviços.

F - Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE

CHEDV - Central Telefónica - 1

HOAZ - Medicina - Assistente operacional - Manhã 4; Tarde - 3; Noite - 2

HOAZ - Urgência - Assistente operacional - Manhã 2; Tarde - 2; Noite - 1

HOAZ - Urgência + Portaria principal - Assistente operacional - Manhã 1; Tarde - 2; Noite - 1

HSJM - Especialidades cirúrgicas - Assistente operacional - Manhã 1; Tarde - 1; Noite - 1

HSJM - Psiquiatria - H. dia - Assistente operacional - 1

HSJM - Urgência - Assistente operacional - Manhã 2; Tarde - 2; Noite - 1

HSJM - Urgência + Portaria principal - Assistente operacional - Manhã 1; Tarde - 1; Noite - 1

HSS - Bloco op. central - Assistente operacional - Manhã 2; Tarde - 2; Noite - 1

HSS - Cirurgia geral - Assistente operacional - Manhã 8; Tarde - 6; Noite - 4

HSS - Electricidade - Operário - Manhã 1; Tarde - 1; Noite - 1

HSS - Emergência - Assistente operacional 1 - Manhã 4; Tarde - 5; Noite - 3

HSS - Emergência - Assistente operacional - Manhã 5; Tarde - 5; Noite - 4

HSS - Emergência + Portaria principal - Apoio e vigilância - Manhã 3; Tarde - 2; Noite - 2

HSS - Esterilização - Assistente operacional - Manhã 2; Tarde - 0; Noite - 0

HSS - Imagiologia - Assistente operacional - Manhã 2; Tarde - 2; Noite - 1

HSS - Medicina ala A - Assistente operacional - Manhã 4; Tarde - 3; Noite - 2

HSS - Medicina ala B - Assistente operacional - Manhã  
4; Tarde - 3; Noite - 2

HSS - Medicina ala C - Assistente operacional - Manhã  
5; Tarde - 3; Noite - 2

HSS - Medicina ala D - Assistente operacional - Manhã  
4; Tarde - 3; Noite - 2

HSS - Neonatologia - Assistente operacional - Manhã 2;  
Tarde - 1; Noite - 1

HSS - Núcleo de partos - Assistente operacional - Manhã  
2; Tarde - 2; Noite - 2

HSS - Obstetricia - Assistente operacional - Manhã 2; Tarde  
- 2; Noite - 2

HSS - OFT/ORL/Urologia/QP - Assistente operacional -  
Manhã - 6; Tarde - 3; Noite - 3

HSS - Oncologia - Assistente operacional Manhã - 5

HSS - Ortopedia - Assistente operacional - Manhã 8;  
Tarde - 6; Noite - 4

HSS - Pediatria - Assistente operacional - Manhã 7; Tarde  
- 4; Noite - 3

HSS - Portaria exterior + Consulta externa - Apoio e vi-  
gilância - Manhã 1; Tarde - 2; Noite - 1

HSS - Recepção - Assistente operacional - Manhã 2; Tarde  
- 4; Noite - 1

HSS - Serviço de higiene e limpeza - Manhã 4; Tarde - 1;  
Noite - 0

HSS - UCI - Assistente ioperacional - Manhã 3; Tarde - 3;  
Noite - 1

HSS - UCIP - Assistente operacional - Manhã 4; Tarde -  
2; Noite - 1

#### G - Centro Hospitalar Universitário de Coimbra

Serviços	Noite	Manhã	Tarde
Admissão de doentes - Arquivo clínico		10	
Anatomia patológica - Assistentes operacionais		2	
Apoio serviços gerais		4	2
Bloco operatório central (polo HUC) - Assistentes operacionais	5	5	5
Recobro pós anestésico polo HUC - Assistentes operacionais	1	2	2
Bloco operatório central polo HG e recobro - Assistentes operacionais	1	3	2
UCA e pernoita - Assistentes operacionais	1	4	2
Bloco operatório central polo hp recobro e exames especiais - Assistentes operacionais	1	4	2
Bloco operatório ftalmologia - Assistentes operacionais		2	1
Blocos operatórios periféricos com recobro - Assistentes operacionais		2	1
Blocos operatórios periféricos sem recobro - Assistentes operacionais		1	
Internamentos especialidaes medicas - Assistentes operacionais	1	2	1
Internamentos especialidaes psiquiatria - Assistentes operacionais	1	2	1
Internamentos especialidaes cirurgias - Assistentes operacionais	1	2	1
Internamentos especialidade de obstetricia urgencia obstetrica e sala de partos - Assistentes operacionais	2	3	2
Internamentos especialidaes pediatria - Assistentes operacionais	1	2	2
UCIC, TH, UCI e neonatalogia	1	2	2
Cuidados intermédios	1	1	1
Unidade de cuidados intensivos A	2	5	3
Unidade de cuidados intensivos B	1	2	2
Unidade de cuidados intensivos pediatria	1	2	2
Casa mortuaria		1	1
Central telefonica - Assistentes operacionais		2	1
Portarias polo HUC		3	1
Equipa móvel	1	2	1
Consultas externas - Assistentes operacionais		1	
Consulta externa/hosp. Dia psiquiatria - Assistente operacional		1	
Esterilização polo HUC - Assistentes operacionais		8	5
Esterilização polo HP - Assistentes operacionais		2	1
Exames especiais gastro - Assistentes operacionais		1	1
Expediente geral		1	1

Gastrenterologia exames especias - Assistentes operacionais	1	2	1
Hospitais de dia oncológico - Assistentes operacionais		2	
Radioterapia - Assistentes operacionais		2	1
Hospital dia hematologia - Assistentes operacionais		1	
Srvíço de sangue (urgencia, HD, TER CEL e dadores) - Assistentes operacionais		3	2
Imagiologia (polos HUC, HG E HP) - Assistentes operacionais	2	15	10
Medic. fisica reabilit. - Assistentes operacionais		2	
Patologia clínica - Assistentes operacionais		4	
Serv. instalações/equipamentos - Todos os polos		15	6
Serviço de aprovisionamento - Todos os polos		8	8
Serviço de tratamento de roupa		8	4
Serviços farmacêuticos - Assistentes operacionais		8	6
Transportes	4	8	6
Urgência B - Assistentes operacionais	3	8	6
Urgencia A - Assistentes operacionais	10	16	15
Urgência pediátrica - Assistentes operacionais	2	5	3

#### H - Centro Hospital O Espírito Santo - Évora

Turnos	Assistentes operacionais		
Serviços	Turno 0 - 8 horas	Turno 8 - 16 horas	Turno 16 - 24 horas
Bloco operatório	1	2 a)	2 a)
Cardiologia	1	2 b)	2 b)
Central de maqueiros			
Cirurgia 1	2	3 b)	3 b)
Cirurgia 2	1	2 b)	2 b)
Convalescença	1	2 b)	2 b)
Especialidades médicas	1	2 b)	2 b)
Esterilização	0	3	3
Hemodinâmica	0	1	1
Medicina 1	1	2 b)	2 b)
Medicina 2	1	2 b)	2 b)

Morgue	1	1	1
Nefrologia	0	2 c)	2 c)
Neonatalogia	0	1	1
Núcleo de exames especiais	0	1	1
Obstetrícia/Ginecologia	1	2 b)	2 b)
Oncologia médica	0	1	0
Ortopedia	2	3 b)	3 b)
Pediatria	0	2 c)	2 c)
Psiquiatria e saúde mental	1	2 b)	2 b)
Unidade de cuidados intensivos polivalente	1	1	1
Urgência geral	6	6	6

a) 1 AO com funções específicas para sala de cirurgia oncológica.

b) 1 AO com funções específicas na área da alimentação.

c) Número de AO aos domingos.

#### I - Instituto Português de Oncologia Professor Francisco Gentil

Local	Especialidades	Dias úteis			Fins semana **		
		Manhã	Tarde	Noite	Manhã	Tarde	Noite
Pavilhão medicina	Oncologia médica	6	3	2	4	2	2
	Neurologia						
	Hematologia						
Oncologia	Oncologia médica	6	3	2	3	3	2
Hematologia	Hematologia	5	3	1	3	2	1
6.º piso*	Cirurgia geral	7	4	2	5	3	2
	Gastro						

5.º andar*	Cirurgia cabeça pescoço	7	3	2	6	2	2
	Otorrinolaringologia						
	Endocrinologia						
4.º andar*	Ginecologia						
	Urologia						
	CPR						
	Pneumologia	6	3	2	5	2	2
	Unidade cuidados intensivos	4	2	1	3	2	1
	Pediatria	5	3	2	3	2	1
	UTM (unidade transplantes)	1	1	1	1	1	1
	Medicina nuclear	3	1	1	n/a	n/a	n/a
	Radioterapia	5	4	n/a	n/a	n/a	n/a
	Farmácia	8	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

#### J - Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo

Serviço	Manhã	Tarde	Noite
Urologia/Ginecologia	2	1	1
Obstetrícia	2	2	1
Pediatria	1	1	1
Cardiologia	2	1	1
Medicina II	3	2	1
Medicina I	3	2	1
AVCS	2	1	1
UCIP/UCINT	2	2	2
Cirurgia	4	4	2
Ortopedia	3	2	1
Cirurgia ambulatório	1	1	0
Imunohemoterapia	1	n/a	n/a
Consulta externa	1	n/a	n/a
Endoscopia	1	n/a	n/a
Bloco operatório	2	2	1
Hospital dia	1	n/a	n/a
Urgência	8	8	5

#### K - Unidade Local de Saúdedo Norte Alentejano

	Noite (0 - 8 horas)	Manhã (8 - 16 horas)	Tarde (16 - 24 horas)
Hospital de portalegre			
Urgência	3	6	5
Cirurgia ala esquerda	1	2	1
Cirurgia ala direita	1	2	1
Medicina ala direita	1	2	1
Medicina ala esquerda	1	2	1
Obstetrícia	1	2	1
Pediatria	1	1	1
Ortopedia	1	3	1
Bloco operatório	1	2	2

Hospital de dia - Oncologia		2	
Unidade de endoscopias		1	
Psiquiatria	1	1	1
Unidade de cuidado intensivos	1	2	2
Hospital de Elvas			
Urgência	1	2	2
Ortopedia	1	2	1
Cirurgia	1	2	1
Medicina ala esquerda	1	2	1
Medicina ala direita	1	2	1
Hospital de dia - Oncologia		2	
Bloco operatório	1 (Prevenção)	1	1 (Prevençā)

#### L - Centro Hospitalar Lisboa Central

##### Mapa de turnos - Escala de domingo

Serviços	Noite	Manhã	Tarde
Medicina 1.2	3	7	4
Medicina 7.2	2	4	2
UCIP HDE	1	1	1
Urgência HDE	2	3	3
UUM	1	4	2
Urgência HSJ	12	14	12

#### M - Centro Hospitalar Tondela Viseu

Serviços	Noite	Manhã	Tarde
Admissão de doentes - Arquivo clínico		10	
Anatomia patológica - Assistentes operacionais		2	

Apoio serviços gerais			1
Bloco operatório - Assistentes operacionais	2	4	2
Bloco operatório TND - Assistentes operacionais	1	3	1
Cardiologia - Assistentes operacionais	1	2	1
Casa mortuária		1	1
Central telef./Trat. roupa/Fisiatria/Lab./Farm. TND - Assistentes operacionais		5	1
Central telefonica	1	2	1
Cirurgia 1 - Assistentes operacionais	2	4	2
Cirurgia 2 - Assistentes operacionais	2	4	2
Consulta externa - Assistentes operacionais		5	
Consulta externa/Hosp.dia psiquiatria - Assistente operacional		1	
Dep. obst./Ginecologia - Assistentes operacionais	2	3	2
Esterilização - Assistentes operacionais		4	2
Exames especiais - Assistentes operacionais		5	1
Expediente geral		1	1
Gastrenterologia - Assistentes operacionais	1	2	1
Hd ginecologia - Assistentes operacionais		2	
Hospital dia cirúrgico - Assistentes operacionais		3	1
Hospital dia hemato-oncologico - Assistentes operacionais		3	1
Imagiologia - Assistentes operacionais	2	5	3
Medic. fisica reabilit. fisioterapeutas - Assistentes operacionais		5	4
Medic. fisica reabilit. terap. ocupacional - Assistentes operacionais		1	
Medicina 1 - Assistentes operacionais	2	4	2
Medicina 2 - Assistentes operacionais	2	4	2
Medicina paliativos - Assistentes operacionais	2	4	2
Nefrologia - Assistentes operacionais		1	1
Neonatologia - Assistentes operacionais	1	2	1
Neuro-cirurgia - Assistentes operacionais	1	2	1
Orl/oftalmologia - Assistentes operacionais	1	2	1
Ortopedia - Assistentes operacionais	3	6	3
Patologia clínica - Assistentes operacionais		4	2
Pediatria - Assistentes operacionais	1	2	2
Pneumologia - Assistentes operacionais	1	2	1
Psiquiatria internamento - Assistentes operacionais	2	2	2
Reprografia		1	
Serv. instalações/equipamentos		12	12

Serviço de aprovisionamento		4	4
Serviço de tratamento de roupa		2	2
Serviço de viaturas		4	4
Serviço religioso/apoio serviços administrativos		1	
Serviços farmacêuticos - Assistentes operacionais		4	2
Transporte doentes		3	3
UCIC - Assistentes operacionais	1	1	1
UCIP - Assistentes operacionais	1	2	1
Unidade intermédia de medicina - Assistentes operacionais	1	2	1
Urgência básica TND - Assistentes operacionais	1	2	2
Urgência geral - Assistentes operacionais	6	8	7
Urgência obstet./ginecol. - Assistentes operacionais	2	3	3
Urgência pediátrica - Assistentes operacionais	1	2	2
Urologia - Assistentes operacionais	1	2	1

#### N - Centro Hospitalar Baixo Vouga

Apesar de ter enviado as alegações por escrito, este centro hospitalar não esteve presente na audição de partes nem apresentou qualquer justificação, como era seu dever, conduta que é fortemente censurável, atendendo às especiais responsabilidades que tem, desde logo, na satisfação das necessidades sociais impreteríveis,

#### Dotação de assistentes operacionais

Serviços	Manhã	Tarde	Noite
Medicina interna I	2	2	1
Medicina interna II	2	2	1
Medicina interna III	2	2	1
Medicina interna Águeda	2	2	1
Medicina interna Estarreja	2	2	1
Especialidades médicas	2	1	1
Pneumologia/infeziologia	2	1	1
Unidade cuidados paliativos	2	1	1
Cardiologia/UCIC	2	1	1
Medicina intensiva	2	1	1
Psiquiatria	2	2	1
Cirurgia geral	3	2	2

Ortopedia	3	2	2
Especialidades cirúrgicas	2	1	1
Obstetrícia/ginecologia	4	4	3
Pediatria	2	2	1
Bloco operatório - Aveiro	1	1	1
Esterilização - Aveiro	1	0	0
Urgência médica-cirúrgica	10	10	6
Urgência básica	2	1	1
Urgência pediátrica	2	2	1
Hospital dia (oncologia)	2	2	0
Imagiologia (aveiro)	2	1	0
Farmacêuticos	2	2	0
Instalações e equipamentos	2	2	2
Total	60	49	31

O - Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes da federação, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e número de colaborador de empresa, 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, ao empregador, caso a federação não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 22 de janeiro de 2019.

### **Greve no Centro Hospitalar de Leiria, EPE nos dias 29, 30 e 31 de janeiro de 2019**

Número de processo: 03/2019 - SM.

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

Assunto: greve no Centro Hospitalar de Leiria, EPE| Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), nos dias 29, 30 e 31 de janeiro de 2019, 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 comunica-

ção recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 17 de janeiro de 2019, 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 os dias 29, 30 e 31 de janeiro de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar de Leiria, EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no dia 17 de janeiro de 2019, de que foi lavrada a ata assinada pelos presentes.

Foi recebido a 18 de janeiro de 2019, pelo Tribunal Arbitral um requerimento escrito do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) relativo à fixação de serviços e à competência do tribunal arbitral.

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

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

- Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Francisco Sampaio Soares.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 25 de janeiro de 2019, pelas 14h30 horas, seguindo-se a audição dos representantes do centro hospitalar e do sindicato, e cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Centro Hospital de Leiria, EPE:

- Maria Emilia Silva Fernandes Fael.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP):

- Paulo Catarino;
- Pedro Miguel Teixeira Frias;
- José Carlos Martins.

O tribunal procedeu à audição do sindicato e da entidade empregadora.

#### **III - Questão prévia**

O SEP, em requerimento dirigido ao presidente do Tribunal Arbitral, vem impugnar a competência material deste tribunal, constituído à luz do regime vigente no Código do Trabalho, para fixar os serviços mínimos. Considera que o tribunal arbitral deveria ser constituído segundo o regime previsto no artigo 399.º, número 1, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, cuja regulação vem nos artigos 400.º e ss desta lei, por entender que o Centro Hospitalar de Leiria, EPE, não é uma entidade pública empresarial excluída pelo artigo 2, número 1, alínea b) da mesma lei. Em seu entender, estamos perante uma entidade pública empresarial do setor da saúde, a qual reveste uma natureza especial em relação às entidades públicas empresariais previstas no artigo 2.º, número 1, alínea b) da LGTFP, pelo que este diploma deveria ser-lhe aplicável.

Esta pretensão do requerente já foi solicitada em arbi-

tragens anteriores e, deve reconhecer-se, é alicerçada numa argumentação jurídica séria, bem construída, merecendo, por isso, séria ponderação. Contudo, este tribunal, reexaminando os argumentos invocados, considera que não há motivos para alterar jurisprudência fixada anteriormente. Com efeito, na linha do acórdão tirado no Processo n.º 30/2014 - SM, reiterando a justificação avançada no Processo n.º 5/2016 - SM, que aqui se dá por reproduzida, este tribunal entende que o legislador quis atribuir ao Centro Hospitalar de Leiria, EPE a natureza de uma entidade pública empresarial (cfr. Decreto-Lei n.º 30/2011, de 2 de março, e Decreto-Lei n.º 157/2013, de 12 de novembro).

Por seu turno, o artigo 2.º, número 1, alínea b) da LGTFP exclui do seu âmbito de aplicação as entidades públicas empresariais em geral, não distinguindo ou excetuando as que se situam no serviço nacional de saúde. Em princípio, onde o legislador não distingue não deve o intérprete distinguir. Aceita-se que este argumento não seja decisivo, o que não significa que seja irrelevante.

Acresce que o Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, continuando na senda do direito anterior, em matéria de regulação de relações laborais, optou - opção de mérito discutível - claramente por uma visão privatizadora, «empresarialista», como deflui do seu artigo 27.º. Ficam fora desta lógica, os hospitais pertencentes ao setor público administrativo, previstos no artigo 32.º, a cujos trabalhadores se aplicam as «normas aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas» (artigo 34.º), onde não se enquadra o Centro Hospitalar de Leiria, EPE.

Deste modo, este tribunal arbitral considera que tem competência para fixar os serviços mínimos e os meios para os assegurar na greve.

#### IV - Fundamentação

Esta greve conflita com necessidades sociais imprevisíveis, as quais são tuteladas pelos direitos fundamentais à vida (artigo 24.º, número 1, da CRP), à integridade física (artigo 25.º, número 1, da CRP) e à saúde (artigo 64.º da CRP). Justifica, por isso, o surgimento da obrigação constitucional (artigo 57.º, número 3, da CRP) e legal (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho) de serviços mínimos. A delimitação desta obrigação deve resultar da harmonização ou concordância prática entre o direito de greve e os outros direitos mencionados. Quer dizer, o direito de greve deve ceder se e na medida em que tal seja necessário para salvaguardar o direito à vida, à integridade física e à saúde, e na medida dessa necessidade. O mesmo é dizer, como é referido no artigo 538.º, número 5, do CT, que a «definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

O SEP e o Centro Hospitalar concordam na delimitação dos serviços mínimos e discordam no número de enfermeiros para os assegurar. Cabe, pois, a este tribunal decidir sobre os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos.

#### V - Decisão

Deve começar por se referir que o Centro Hospitalar de

Leiria, EPE também aceitava a delimitação de serviços mínimos operada pelo Tribunal Arbitral no Processo n.º 37/2018 - SM. Porém neste processo estava em causa uma greve com diferenças acentuadas em relação à greve aqui em análise. Nomeadamente, a greve aqui em causa dura três dias e desenrola-se num único centro hospitalar, ao passo que a greve em causa no processo mencionado durou 40 dias e abrangia vários centros hospitalares geograficamente dispersos pelo país.

Tendo em conta as circunstâncias em que a greve se vai desenrolar, nomeadamente a sua duração (três dias), a ocorrência de greves semelhantes neste e outros hospitais, a delimitação dos serviços mínimos em greves anteriores no setor da enfermagem, nomeadamente, ainda esta semana, no mesmo centro hospitalar, decorreu uma greve em que foram observados os serviços mínimos com um objeto e conteúdo idêntico ao que se vai propor, e em relação aos quais as partes estiveram de acordo, o tribunal determina, por unanimidade, de acordo com a vontade comum das partes manifestada na audição, que deve ser assegurada a continuidade dos serviços e das atividades nos termos seguintes:

1- Devem ser prestados cuidados de saúde em situações de i) urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, ii) nos serviços de internamento que também funcionam 24 horas por dia, iii) nos cuidados intensivos, iv) no bloco operatório (com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada), v) na urgência, vi) na hemodiálise, vii) nos tratamentos oncológicos.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, devem ser prestados os seguintes serviços mínimos de tratamento oncológico durante o período de greve:

a) A realização de intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia) em doenças oncológicas classificadas como de nível de prioridade 4, nos termos do número 3 da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro;

b) A realização de intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas classificadas com o nível de prioridade 3, nos termos da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;

c) A 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 deambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

d) Outras situações, designadamente cirurgias programadas sem o caráter de prioridade definido anteriormente, devem ser consideradas de acordo com o plano de contingência das instituições para situações equiparáveis, designadamente:

i) Tolerâncias de ponto (anunciadas frequentemente com pouca antecedência);

ii) Cancelamento de cirurgias no próprio dia (por inviabilidade de as realizar no horário normal da atividade do pessoal ou do bloco operatório).

3- Os enfermeiros necessários para assegurar os serviços

mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da noite, no horário fixado à data do início da greve.

4- O número acabado de referir é acrescido dos seguintes meios adicionais, referentes ao bloco operatório para cirurgias de oncologia:

- a) Três enfermeiros (um instrumentista, um de anestesia e um circulante) no bloco operatório;
- b) Um enfermeiro no recobro.

Lisboa, 25 de janeiro de 2019.

*João Carlos Simões Reis*, árbitro presidente.

*Filipe Costa Lamelas*, árbitro de parte trabalhadora.

*Francisco Sampaio Soares*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 28 de janeiro e 4 de fevereiro de 2019**

Número do processo: 04/2018 - SM.

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

6- Assunto: greve SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA | STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário dias 28 de janeiro e 4 de fevereiro de 2019, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 17 de janeiro de 2019 (de reunião realizada nesse mesmo dia) dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao Secretário Geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio de greve dos trabalhadores afetos à área comercial (agentes comerciais - bilheteiras e agentes comerciais - mesa de controlo e fiscais) ao serviço da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA. Este aviso prévio foi subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário a 11 de janeiro do presente ano, estando a execução da greve prevista para os dias 28 de janeiro e 4 de fevereiro de 2019, no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00, 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 17 de janeiro de 2019, da qual foi lavrada ata que consta do processo.

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

Da ata mencionada consta ainda ter a SOFLUSA apresentado proposta de serviços mínimos, restrita aos trabalhadores com a categoria profissional de agente comercial afetos à mesa de controlo.

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

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

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

- Árbitro presidente: Alexandre Sousa Pinheiro;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Allen;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Bernardo.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 25 de janeiro de 2019, pelas 9h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicatos e do empregador cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

- Carlos Manuel Domingos Costa.
- Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:
- Nuno Miguel Varela Bentes;
- Cristina de Fátima Quintanilha Ramos;
- António Freitas Caniço;
- Luís Miguel dos Santos Miranda.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

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

i) A adesão à greve dos trabalhadores agentes comerciais afetos às bilheteiras e dos fiscais não inviabiliza o transporte fluvial de passageiros pela SOFLUSA;

ii) A adesão à greve dos trabalhadores agentes comerciais afetos à mesa de controlo impede o transporte fluvial de passageiros pela SOFLUSA, porquanto:

- os agentes comerciais afetos à mesa de controlo procedem, designadamente, ao controlo da entrada e saída dos passageiros das zonas de embarque, à abertura e fecho das portas de embarque e à emissão de sinal sonoro para a partida dos navios;

- o acesso dos passageiros à sala de embarque é controlado por torniquetes, acionados pelos títulos de transporte;

- os torniquetes bloqueiam automaticamente, vedando o acesso de mais passageiros à sala de embarque quando atingida a lotação máxima do navio;

- o desbloqueio subsequente dos torniquetes, para permitir o acesso dos passageiros para embarque no navio seguindo-

te, é feito a partir da mesa de controlo, pelo agente comercial aí ao serviço;

– o bloqueio dos torniquetes para impedir o acesso de mais passageiros à sala de embarque no momento da partida do navio, quando a lotação máxima deste não é atingida, é feito a partir da mesa de controlo, pelo agente comercial aí ao serviço;

– é o agente comercial afeto à mesa de controlo quem procede à abertura e fecho do portão que da sala de embarque dá acesso ao cais;

– o agente comercial afeto à mesa de controlo verifica a inexistência de passageiros na sala de embarque e no acesso ao cais, bem como de outros impedimentos à partida do navio, após o que dá o sinal sonoro que permite a largada;

*iii) Os trabalhadores agentes comerciais afetos à mesa de controlo são um dos contactos do mestre do navio em caso de emergência a bordo, dispondo este de soluções para aceder a outros meios de socorro;*

*iv) Os navios da SOFLUSA iniciam no Barreiro a travessia do Tejo.*

### III - Fundamentação

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

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

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

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

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

Tendo em conta o sentido do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação de serviços mínimos, a ponderação a fazer considera essencialmente o critério da necessida-

de, aqui entendido como juízo sobre a indispensabilidade da restrição do direito de greve de modo a permitir a realização.

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

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

O significado do transporte fluvial de passageiros na área metropolitana de Lisboa e, em particular, no eixo Barreiro - Lisboa, enquanto meio quotidiano de deslocação de parte da sua população, é conhecido. A oferta de meios alternativos de transporte (*in casu*, ferroviário e rodoviário) não é eficaz, sobretudo para a população com menores recursos, tendo em conta o carácter limitado das soluções existentes - não parece haver transporte rodoviário coletivo direto entre o Barreiro e Lisboa, por exemplo -, a demora dos percursos e o custo inerente, designadamente porque os passes sociais utilizados não permitem o acesso indistinto a todos os operadores de transporte.

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

11- Assim sendo, a questão a dirimir respeita, essencialmente, à extensão dos serviços mínimos a organizar no período de greve, limitados, como supra indicado, aos agentes comerciais afetos à mesa de controlo.

À luz dos parâmetros de adequação e proporcionalidade, afigura-se excessiva a proposta de serviços mínimos apresentada pela SOFLUSA.

A aceitá-los significaria a prestação de trabalho por um período muito próximo de um dia sem greve.

O tribunal assim, entende limitar a proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa quer para a greve do dia 28 de janeiro quer para a do dia 4 de fevereiro de 2019.

### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação dos dias 28 de janeiro e 4 de fevereiro de 2019, nos termos seguintes:

*I) Afetação de um trabalhador agente comercial à mesa de controlo, em cada uma das localizações (Barreiro e Lisboa)*

e em cada um dos seguintes períodos:

- entre as 6h30 e as 8h30, ambas inclusive, período que toma como referência os momentos de partida do navio do Barreiro e estendendo-se aqueles serviços ao tempo necessário para a chegada a Lisboa de navio que parta do Barreiro até às 8h30;
- entre as 17h20 e as 19h50, ambas inclusive, tomando-se como referência os momentos de partida de Lisboa e estendendo-se aqueles serviços ao tempo necessário para a chegada ao Barreiro de navio que parta de Lisboa até às 19h50.

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

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

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

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

Lisboa, 25 de janeiro de 2019.

*Alexandre Sousa Pinheiro*, árbitro presidente.

*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

*Nuno Bernardo*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE e Centro Hospitalar de Setúbal, EPE de 8 a 28 de fevereiro de 2019**

Número de processo: 05/2019 - SM.

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

Assunto: greve no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra (CHUC), EPE, Centro Hospitalar de Setúbal (CHS), EPE, Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte (CHULN), EPE | Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), com início às 8h00 do dia 8 de fevereiro e termo às 24h00 do dia 28 fevereiro de 2019, 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 pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 29 de janeiro de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), das

8h00 do dia 8 de fevereiro às 24h00 do dia 28 de fevereiro de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra (CHUC), EPE, bem como no Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte (CHULN), EPE e Centro Hospitalar de Setúbal (CHS), EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foram realizadas reuniões no dia 28 de janeiro de 2019, na DSRPNC e no dia 29 de janeiro, na DSRPL, de que foram lavradas as atas assinadas pelos presentes.

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

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

- Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: João Carlos Camacho;
- Árbitro dos empregadores: Alberto Sá e Mello.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 4 de fevereiro de 2019, pelas 14h30, seguindo-se a audição dos representantes dos centros hospitalares e do sindicato, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR):

- Carlos Ramalho;
- Ulisses Rolim;
- Jorge Correia;
- Varela de Matos.

Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra (CHUC), EPE:

- Áurea da Cruz Andrade;
- Filipe Rodrigues Mendes Marcelino;
- Francisco Parente.

Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte (CHULN), EPE:

- Maria Margarida Barreira Lucas;
- Carla Cristina Martins Ribeiro;
- Ana Maria Correia Lopes.

Centro Hospitalar de Setúbal (CHS), EPE:

- Carla Silva Mendes;
- João Carlos Faustino;
- Nuno Alberto Miranda.

#### **III - Fundamentação**

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

De fato, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta, devendo articular-se com outros, tais como o direito à vida, o direito à integridade física e o direito à proteção da saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.º da Constituição, devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, número 3.

No caso concreto, a decisão do tribunal levou em conta as seguintes circunstâncias:

- a) A greve abrange um período contínuo de 21 dias;
- b) Nos estabelecimentos para os quais a greve foi pré-avisada, já no final do ano transato ocorreu uma greve de 44 dias, terminada em 31 de dezembro de 2018;
- c) Está em curso uma greve por tempo indeterminado iniciada em 1 de julho às horas que excedem as 35 horas e que foi apreciada no Processo n.ºs 22 e 23/2018;
- d) Em qualquer das instituições hospitalares são desenvolvidos tratamentos de doenças com patologias complexas e realizadas cirurgias sem as quais o direito à vida e à saúde pode estar diretamente em causa;
- e) Os especiais riscos que advêm do facto da presente greve ser precedida de uma paralisação de longa duração.

Neste sentido, tal como os sindicatos e os centros hospitalares, entende também este tribunal que devem ser decretados serviços mínimos dada a evidência de que existem necessidades sociais impreteríveis.

O tribunal foi particularmente sensível ao facto de a greve abranger um longo e já quase consecutivo período de tempo e neste sentido, *in casu*, entendeu proceder a algumas alterações à jurisprudência dos anteriores tribunais arbitrais compaginando o direito à greve com os já suprarreferidos direitos igualmente protegidos na Constituição da República Portuguesa, em particular os direitos à vida e à proteção na saúde.

#### IV - Decisão

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

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

- 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, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório.
- c) Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

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

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

f) 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.

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

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

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

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

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

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

III) Os meios humanos a afetar serão os necessários para cumprir os serviços mínimos acima definidos.

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

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

V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24h00 antes do início do período de greve.

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

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

Lisboa, 4 de fevereiro de 2019.

*Pedro Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.

*João Carlos Camacho*, árbitro de parte trabalhadora.

*Alberto Sá e Mello*, árbitro de parte empregadora.

#### Greve nos Hospitais, EPE nos dias 14 e 15 de fevereiro de 2019

Número dos processos: 08-07-06/2018 - SM.

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

Assunto: greve vários hospitais | Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP), dias 14 e 15 fevereiro e Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS)

e Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) dia de 15 de fevereiro de 2019, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

## **Acórdão**

### **I - Antecedentes**

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 5 de fevereiro de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - de aviso prévio de greve subscrito pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), para os dias 14 e 15 de fevereiro de 2019, em todos os hospitais, centros hospitalares, unidades locais de saúde, institutos públicos e demais entidades, serviços e organismos do sector público de saúde,

Por comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 5 de fevereiro de 2019, remetida no mesmo dia pela DGERT - foi conhecido aviso prévio de greve subscrito pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), das 0h00 às 24h00 do dia 15 de fevereiro de 2019 em todos os hospitais, centros hospitalares, unidades locais de saúde, institutos públicos e demais entidades, serviços e organismos do sector público de saúde.

Por comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 5 de fevereiro de 2019, remetida no mesmo dia pela DGERT - foi conhecido aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), das 8h00 às 24h00 do dia 15 de fevereiro de 2019 em todos os hospitais, centros hospitalares, unidades locais de saúde, institutos públicos e demais entidades, serviços e organismos do sector público de saúde.

1- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT, no dia 5 de fevereiro por efeito da greve declarada pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e pelo Sindicato dos trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) para os dias 14 e 15 de fevereiro de 2019.

Das reuniões foram lavradas atas assinadas pelos presentes.

### **II - Tribunal Arbitral**

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

- Árbitro presidente: Alexandre Sousa Pinheiro;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Costa Lamas;
- Árbitro dos empregadores: Ana Jacinto Lopes.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 11 de fevereiro de 2019, pelas 15h00, seguindo-se a au-

dição dos representantes das entidades empregadoras e dos Sindicatos cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

5- Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE (por videoconferência):

- Carlos Luís Gante Ribeiro;
- Maria Emilia Santos Vilhena.

Centro Hospitalar e Universitário de S. João, EPE (por videoconferência) representou também o Hospital da Senhora da Oliveira, Guimarães, EPE:

- Anabela Maria Matos Moraes;
- Ana Paula Almeida Amorim.

Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE:

- Rui Dias Santos;
- Rosa Maria Costa Fernandes Ribeiro.

Instituto Português de Oncologia de Coimbra, EPE:

- Adriana Teixeira Dias;
- António João Moreira.

Centro Hospitalar Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE (por videoconferência):

- António Dias Alves;
- Maria Alberta Fernandes Pacheco.

Hospital Santa Maria Maior de Barcelos, EPE (por videoconferência):

- Manuel Joaquim Brito Passos.

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

- Paula Alexandra Oliveira Monteiro.
- Hospital Distrital de Santarém, EPE:
- José Aníbal Santos;
- Ana Paula Lino.

Hospital Garcia de Orta, EPE:

- Marília Conceição Nogueira.

Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE:

- Carlos José Neves Martins;
- Maria Madalena Abranches.

Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, EPE:

- António Pedro Romano Delgado;
- Maria Manuela Fernandes dos Santos.

Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE:

- José Manuel Cardoso Dias Melo;
- Fernando José Ferreira de Almeida.

Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE:

- Maria Lucinda Godinho;
- Isabel Cristina Neves.

Centro Hospitalar de Entre o Douro e Vouga, EPE:

- Sara Cristina da Silva Pereira;
- Ana Cecília Martins Ideias.

Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE:

- Ilda Maria Correia Magalhães.

Sindicato dos trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP):

- José Joaquim Abraão;
- Carlos Manuel Almeida Luís.

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP):

- José Carlos Martins;
- Pedro Miguel Teixeira Frias.

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

- Sebastião Pinto Santana;
- Ana Maria Chelo Amaral;
- Énia Marina Fialho Saldanha.

6- Pelo Despacho n.º 02/GP/2019, de 8 de fevereiro, o Senhor Presidente do Conselho Económico e Social decidiu, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, que a decisão sobre serviços mínimos relativa à greve em diversas entidades públicas empresariais de saúde, declarada pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), fosse tomada pelo Tribunal Arbitral constituído para definição dos serviços mínimos na greve em várias entidades públicas empresariais de saúde, convocada pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e pelo Sindicato dos trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

7- As organizações representativas de trabalhadores e de empregadores solicitaram ao Tribunal Arbitral a junção de documentos, o que foi por este aceite.

## II

### Factos e considerações relevantes

8- Relativamente aos avisos prévios de greve constantes deste processo, no momento da fixação de serviços mínimos não podem deixar de ser consideradas greves em curso, qualificadas como «cirúrgicas», e com um âmbito temporal que coincide com os dias 14 e 15 de fevereiro tendo sido objeto de tratamento nos Acórdãos n.ºs 1 e 5 de 2019 dos Tribunais Arbitrais do CES.

Com efeito, há que relevar o facto de as greves «cirúrgicas» respeitarem a um âmbito subjetivo restrito (referente à realização de intervenções cirúrgicas), enquanto as greves em causa no presente processo, particularmente a que foi decretada pelo SEP, integra a atividade global dos enfermeiros.

Assim sendo, a eventual fixação de serviços mínimos respeita ou a um dia de greve (FNSTFPS) dois dias de greve (FESAP/SINTAP) ou a dois turnos de um dia (SEP).

As categorias envolvidas são diferenciadas, justificando-se, no caso de serem decretados serviços mínimos, diferenças entre os profissionais abrangidos.

9- As partes mostram-se de acordo quanto à exigência de fixação de serviços mínimos.

Não existe, porém, concordância quanto à determinação dos serviços mínimos em concreto.

Há a considerar, todavia, a existência do acordo coletivo celebrado entre o Centro Hospital Barreiro e Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 15 de novembro de 2018, bem a existência do acordo coletivo

celebrado entre o Centro Hospital Barreiro e Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, ambos com cláusulas relativas à definição de serviços mínimos.

Como tem sido prática constante das decisões do CES o direito à proteção na saúde e outros que com ele estão intimamente imbricados como o direito à vida ou o direito à integridade física apresentam-se como fundamento constitucional relevante para justificar a decretação de serviços mínimos integrando a exigência constante do número 3 do artigo 57.º da CRP por respeitarem a necessidades sociais impreteríveis, que devem sempre ser concretizadas à luz dos critérios legais de necessidade, proporcionalidade e adequação.

### V - Decisão

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

a) Relativamente aos enfermeiros dos hospitais e centros hospitalares abrangidos pelos Acórdãos n.ºs 1 e 5 de 2019 - ou seja; Centro Hospitalar Universitário de S. João, EPE; Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE; Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE; Centro Hospitalar Entre Douro e Vouga, EPE; Centro Hospitalar Tondela/Viseu, EPE; Hospital Garcia de Orta, EPE; Centro Hospitalar Universitário do Coimbra, EPE; Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE; Centro Hospitalar de Setúbal, EPE - o Tribunal Arbitral considera que os serviços mínimos já se encontram decretados nos exatos termos das decisões referidos.

b) Relativamente aos hospitais e centros hospitalares abrangidos pelos avisos prévios e que não constam da alínea

a) da presente decisão, no que respeita aos serviços mínimos a prestar por enfermeiro o Tribunal Arbitral decreta o seguinte:

i) A atividade das unidades de atendimento permanente que funcionam 24h por dia;

ii) O funcionamento dos serviços de internamento que laboram 24h por dia;

iii) A atividade de prestação de cuidados intensivos;

iv) A atividade no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios com cirurgia programada;

v) A atividade realizada na urgência;

vi) A atividade realizada na hemodiálise;

vii) A atividade relativa ao serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

viii) A atividade nos serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

ix) Garantir o cumprimento de cuidados paliativos e domiciliários;

x) Garantir a administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório.

c) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, devem ser prestados os seguintes serviços mínimos de tratamento oncológico durante o período de greve:

i) A realização de intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia) em doenças oncológicas;

ii) A 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 deambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos).

d) Os enfermeiros necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da noite, no horário fixado à data do início da greve;

e) O número acabado de referir é acrescido dos seguintes meios adicionais, referentes ao bloco operatório para cirurgias de oncologia;

i) Três enfermeiros (um instrumentista, um de anestesia e um circulante) no bloco operatório;

ii) Um enfermeiro no recobro.

f) Relativamente aos assistentes operacionais são decretados os seguintes serviços mínimos:

i) Os assistentes operacionais necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de assistentes operacionais igual ao que figurar para o turno da noite de domingo, no horário fixado à data do início da greve. Caso algum dos serviços indicados não tenha turno da noite ao domingo deverá ser designado um assistente operacional em cada turno e em cada um desses serviços;

ii) Os serviços dos assistentes operacionais respeitam às mesmas matérias que foram decididas para os enfermeiros nas alíneas c) a f), sem prejuízo do disposto nos números seguintes;

iii) São, também, definidos como serviços mínimos dos assistentes operacionais assegurar o serviço de alimentação e dietética nos casos em que a alimentação seja fornecida diretamente pelos hospitais ou centros hospitalares. Os assistentes operacionais designados para este efeito correspondem aos que se encontram escalados para os turnos da manhã e da tarde de domingo;

iv) São, também, definidos como serviços mínimos dos assistentes operacionais o transporte e a distribuição de forma a garantir a concretização dos demais serviços mínimos fixados, através da designação de motorista;

g) Relativamente a assistentes técnicos são decretados os seguintes serviços mínimos:

i) Os serviços dos assistentes técnicos respeitam às mesmas matérias que foram decididas para os enfermeiros nas alíneas b) a e), sem prejuízo do disposto nos números seguintes;

ii) Os assistentes técnicos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de assistentes técnicos igual ao que figurar para o turno da noite de domingo, no horário fixado à data do início da greve. Caso algum dos serviços indicados não tenha turno da noite ao domingo deverá ser designado um assistente operacional

em cada turno e em cada um desses serviços, sem prejuízo do disposto nos números seguintes;

iii) Os assistentes técnicos responsáveis por assegurar a distribuição de medicamentos devem garantir: a receção e aquisição de medicamentos nas situações em que a não prestação desta atividade possa implicar interrupção dos tratamentos medicamentosos; distribuição e registo de psicotrópicos e hemoderivados; a distribuição em ambulatório nas situações qualificadas como urgentes; a validação da medicação a fornecer aos utentes que se encontrem internados, ou que venham a ser internados, durante o período de realização da greve.

h) Serviços mínimos relativamente aos quais haja acordo entre as partes, e que não sejam referidas na presente decisão, são considerados inteiramente aplicáveis;

i) 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;

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

k) 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, 11 de fevereiro de 2019.

*Alexandre Sousa Pinheiro*, árbitro presidente.

*Filipe Costa Lamelas*, árbitro de parte trabalhadora.

*Ana Jacinto Lopes*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve no Centro Hospitalar do Oeste, EPE no dia 21 de fevereiro de 2019**

Número de processo: 09/2019 - SM.

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

Assunto: greve no CHO | vários sindicatos, das 0h00 às 24h00 do dia 21 de fevereiro de 2019, nos termos do 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 pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social no dia 11 de fevereiro de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve conjunto, subscrito pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS), pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Te-

rapêutica (SINDITE), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP) e pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses (SFP), das 0h00 às 24h00 do dia 21 de fevereiro de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar do Oeste (CHO), EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, no referido dia 11 de fevereiro de 2019, de que foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Em anexo àquela ata encontra-se o pré-aviso de greve, bem como a proposta de serviços mínimos do Centro Hospitalar do Oeste (CHO), EPE, para além dos definidos no pré-aviso de greve.

Resulta da sobredita comunicação e propostas apresentadas, bem como da ata da reunião havida com os sindicatos e os empregadores, que aqui se dão por reproduzidas, não ter havido acordo integral sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve.

Em relação ao Centro Hospitalar do Oeste (CHO), EPE a matéria não é ainda 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: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro dos trabalhadores: Frederico Simões Nogueira;
- Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 18 de fevereiro de 2019, pelas 14h30m, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS):

- Luís Alberto Pinho Dupont;
- Fernando José Sousa Zorro.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (SINDITE) e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP):

- Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses (SFP):

- João Paulo Tavares Pequito Valente.

Pelo Centro Hospitalar do Oeste (CHO), EPE:

- Paula Alexandra Costa Português Santos.

## III - Fundamentação

Estamos perante uma greve de um dia, a realizar das 0h00 às 24h00 de 21 de fevereiro, a qual se traduz numa paralisação durante o período normal de trabalho no domínio da saúde. Abrange os técnicos superiores de saúde de diagnóstico e terapêutica que, grosso modo, laborem para as entidades empregadoras públicas da área da saúde, adminis-

trações regionais de saúde, entidades públicas empresariais de saúde EPE, bem como as entidades hospitalares e institutos públicos expressamente referidos no aviso prévio.

Assim sendo, esta greve conflitua com necessidades sociais impreveríveis, com cuidados elementares de saúde, os quais são tutelados pelos direitos fundamentais à vida (artigo 24.º, número 1, da CRP), à integridade física (artigo 25.º, número 1, da CRP) e à saúde (artigo 64.º da CRP). Justifica-se, por isso, o surgimento da obrigação constitucional (artigo 57.º, número 3, da CRP) e legal (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho) de serviços mínimos. A delimitação desta obrigação deve resultar da harmonização ou concordância prática entre o direito de greve e os outros direitos mencionados. Quer dizer, o direito de greve deve ceder-se e na medida em que tal seja necessário para salvaguardar o direito à vida, à integridade física e à saúde, e na medida dessa necessidade. O mesmo é dizer, como é referido no artigo 538.º, número 5, do CT, que a «definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

Todos os sujeitos envolvidos nesta greve entendem dever existir serviços mínimos.

O Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (SINDITE), o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses (SFP), o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (STSS) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP), apesar da proposta de serviços mínimos enviados no aviso prévio de greve, aceitam, como última posição, os serviços mínimos delimitados no acordo coletivo que celebraram com vários hospitalares e centros hospitalares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

O Centro Hospitalar Oeste (CHO), EPE propõe um alargamento dos serviços mínimos na área da farmácia, onde sustenta o fornecimento de medicamentos em dose unitária de acordo com a prescrição médica e ainda a distribuição de fármacos para preparação de citotóxicos e no ramo análises, imagiologia, cardiopneumonologia, nutrição/dietistas, fisioterapeutas, para garantir certas valências em relação aos doentes oncológicos, em situações de urgência do internamento ou da consulta externa ou em situações de doentes da urgência, tal como consta da proposta apresentada por esta instituição e que aqui se dá por reproduzida.

Não tendo as partes em causa alcançado, como seria desejável, um acordo sobre os serviços mínimos a prestar e os meios para os assegurar, impõe-se a este tribunal determiná-los.

Parece a este tribunal que o acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (SINDITE) e outros, acima referido, em vigor desde 1 de julho de 2018, é adequado a assegurar as necessidades sociais impreveríveis nesta greve.

Aliás, os serviços mínimos delimitados no acordo coletivo acabado de mencionar abrangem um número muito significativo dos destinatários da presente greve e o tribunal respeita, como lhe compete, o resultado da autonomia cole-

tiva alcançado.

Em conformidade, na senda do acordo coletivo referido, entende decretar, em relação a todos os destinatários da greve, os seguintes serviços mínimos:

### **Decisão**

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 24h00 aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- A amplitude dos cuidados de saúde, bem como as equipes 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 da portaria aplicável;

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.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2019.

*João Carlos Simões Reis*, árbitro presidente.

*Frederico Simões Nogueira*, árbitro de parte trabalhadora.

*António Paula Varela*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve nos Hospitais, EPE no dia 8 de março de 2019**

Número do processo: 11/2019 - SM.

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

Assunto: greve em vários hospitais | Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE), das 0h00 às 24h00 do dia 8 de março de 2019, nos termos do respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### **I - Antecedentes**

A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 25 de fevereiro de 2019, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pela As-

sociação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE) das 0h00 às 24h00 do dia 8 de março de 2019, nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar Universitário de S. João (CHUSJ), EPE, no Centro Hospitalar Universitário do Porto (CHUP), EPE, no Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga (CHEDV), EPE, no Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro (CHTMAD), EPE, no Hospital da Senhora da Oliveira Guimarães, EPE, no Centro Hospitalar do Médio Ave (CHMA), EPE, no Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde (CHPV/VConde), EPE, no Centro Hospitalar Tâmega e Sousa (CHTS), EPE, no Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho (CHVNG/E), EPE, no Centro Hospitalar Tondela-Viseu (CHTV), EPE, no Centro Hospitalar Leiria, EPE (CHL), no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra (CHUC), EPE, no Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, EPE, no Centro Hospitalar do Baixo Vouga (CHUCV), EPE (CHBV), no Hospital de Magalhães Lemos, EPE, no Hospital Santa Maria Maior, EPE - Barcelos, no Hospital Distrital Figueira da Foz, EPE, no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil (IPO), EPE, no Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil (IPO), EPE, na Unidade Local de Saúde de Castelo Branco (ULSCB), EPE, na Unidade Local de Saúde de Matosinhos (ULSM), EPE, na Unidade Local de Saúde do Alto Minho (ULSAM), EPE, na Unidade Local de Saúde da Guarda (ULSG), EPE e na Unidade Local de Saúde do Nordeste (ULSN), EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no dia 25 de fevereiro de 2019, de que foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

- Árbitro presidente: Alexandre Sousa Pinheiro;
- Árbitro dos trabalhadores: António Gouveia Coelho;
- Árbitro dos empregadores: José Carlos Proença.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 4 de março de 2019, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes da Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE) e dos centros hospitalares, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE):

- Nuno Sancho Lampreia.

Centro Hospitalar Universitário de S. João (CHUSJ), EPE (por videoconferência):

- Anabela Maria Matos Moraes;
- Paula Cristina Rodrigues Costa.

Centro Hospitalar Universitário Coimbra (CHUC), EPE (por videoconferência):

- Carlos Luís Neves Gante Ribeiro;

- Maria Emilia Torres Santos Vilhena.
- Centro Hospitalar Universitário do Porto (CHUP), EPE (por videoconferência):
  - Maria do Rosário Ramos Caetano Pereira;
  - Ilda Maria Correia de Magalhães.
- Hospital Santa Maria Maior, EPE - Barcelos (por videoconferência):
  - Manuel Joaquim de Brito Passos;
  - Centro Hospitalar do Baixo Vouga (CHBV), EPE (por videoconferência):
    - Isabel Cristina Duarte das Neves.
    - Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho (CHVNG/), EPE:
      - Paulo Eduardo da Costa Lima Poças.
      - Centro Hospitalar Tondela-Viseu (CHTV), EPE:
        - XXXXXXXX entrega credencial no dia.
    - Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil (IPO), EPE (por videoconferência):
      - António João Mendes Moreira;
      - Maria Adriana Mateus Canelas Teixeira Dias.
  - No decurso das audiências foram entregues três documentos, por parte da Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE), do EPE, do Centro Hospitalar Tondela-Viseu (CHTV), EPE.

O tribunal procedeu à audição dos Sindicatos e das entidades empregadoras, tendo considerado necessário e relevante proceder à audição de ambas e em simultâneo no momento final da audiência. Tal ocorreu porque o documento da Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros (ASPE) datado de 16 de novembro não era do conhecimento dos restantes intervenientes.

### III - Fundamentação

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

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

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

- A greve abrange um período contínuo de 40 dias;
- Está em curso uma greve por tempo indeterminado iniciada em 1 de julho às horas que excedem as 35 horas e que foi apreciada nos Processos n.ºs 22 e 23/2018;
- Em qualquer das instituições hospitalares em causa é desenvolvido o tratamento de doenças com patologias complexas.

Neste sentido, tal como os sindicatos e os centros hospitalares, entende também este tribunal que devem ser decretados serviços mínimos dada a evidência de que existem necessidades sociais impreteríveis.

O tribunal não pode olvidar o longo período pelo qual se prolonga a greve. Não se questionando a legitimidade dela

entende-se que a jurisprudência que o CES tem fixado nesta matéria, deve ser aplicada com alterações sensíveis no caso concreto.

### IV - 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;

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

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

– serviços de imunohemoterapia com ligação aos 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.

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

e) 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;

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

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

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

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

Nos blocos operatórios (dos serviços de urgência, oncologia, obstetrícia, cirurgia cardio-torácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório) haverá um acréscimo de três profissionais de enfermagem (um instrumentista, um de anestesia, um circulante e um adicional para o recobro). Quanto a transplantes terá que ser assegurada uma equipa de prevenção 24h00 por dia.

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

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

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

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

Lisboa, 4 de março de 2019.

*Alexandre Sousa Pinheiro*, árbitro presidente.

*António Gouveia Coelho*, árbitro de parte trabalhadora.

*José Carlos Proença*, árbitro de parte empregadora.

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área**

O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no distrito de Beja, exceto nos concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou empresas suas filiadas sejam subscritores.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pela associação patronal signatária, a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho específica.

2- O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é de 330 e de 5000, respetivamente

**Cláusula 3.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, formação e carreira profissional**

**SECÇÃO I**

**Condições de admissão**

**SECÇÃO II**

**Formação profissional**

**SECÇÃO III**

**Categoria profissional**

**CAPÍTULO III**

**Vínculos contratuais**

**SECÇÃO I**

**Normas gerais**

**SECÇÃO II**

**Contrato de trabalho a termo certo**

**SECÇÃO III**

**Contrato de trabalho por tempo indeterminado**

**SECÇÃO IV**

**Contrato de trabalho a termo incerto**

**CAPÍTULO IV**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**CAPÍTULO V**

**Prestação do trabalho**

**SECÇÃO I**

**Duração do trabalho**

**SECÇÃO II**

**Horário de trabalho**

**SECÇÃO III**

**Trabalho suplementar**

**SECÇÃO IV**

**Trabalho noturno e por turnos**

**SECÇÃO V**

**Não prestação de trabalho por questões climáticas**

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Descanso semanal**

**SECÇÃO II**

**Feriados e suspensão ocasional do trabalho**

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Feriados**

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

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Concessão de dispensas**

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

**SECÇÃO III**

**Férias**

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

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

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Duração do período de férias**

- 1- .....  
2- .....  
3- .....  
*a)* .....  
*b)* .....  
4- .....  
5- .....  
6- .....  
7- .....  
8- .....  
9- .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

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

3- .....	g) .....
4- .....	h) .....
	i) .....
	3- .....
	Cláusula 46. <sup>a</sup>
	<b>Marcação do período de férias</b>
1- .....	Cláusula 52. <sup>a</sup>
2- .....	
3- .....	
4- .....	
5- .....	
6- .....	
	Cláusula 47. <sup>a</sup>
	<b>Alteração da marcação do período de férias</b>
1- .....	
2- .....	
3- .....	
4- .....	
5- .....	
6- .....	
7- .....	
	Cláusula 48. <sup>a</sup>
	<b>Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado</b>
	.....
	Cláusula 49. <sup>a</sup>
	<b>Efeitos da cessação do contrato de trabalho</b>
1- .....	
2- .....	
3- .....	
4- .....	
	<b>SECÇÃO IV</b>
	<b>Faltas</b>
	Cláusula 50. <sup>a</sup>
	<b>Definição de falta</b>
1- .....	
2- .....	
	Cláusula 51. <sup>a</sup>
	<b>Tipos de falta</b>
1- .....	
2- .....	
a) .....	
b) .....	
c) .....	
d) .....	
e) .....	
f) .....	
	Cláusula 52. <sup>a</sup>
	<b>Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas</b>
1- .....	
2- .....	
3- .....	
4- .....	
5- .....	
6- .....	
a) .....	
b) .....	
c) .....	
d) .....	
e) .....	
f) .....	
	Cláusula 53. <sup>a</sup>
	<b>Efeitos das faltas injustificadas</b>
1- .....	
2- .....	
3- .....	
a) .....	
b) .....	
4- .....	
	Cláusula 54. <sup>a</sup>
	<b>Efeitos das faltas no direito a férias</b>
1- .....	
2- .....	
	<b>SECÇÃO VI</b>
	<b>Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado</b>
	Cláusula 55. <sup>a</sup>
1- .....	
2- .....	
3- .....	
4- .....	
	Cláusula 56. <sup>a</sup>
	<b>Licença sem retribuição</b>
1- .....	
2- .....	
3- .....	
4- .....	
5- .....	

## CAPÍTULO VII

### **Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Princípio constitucional da retribuição**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Conceito de retribuição do trabalho**

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição comprehende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

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

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

*a)* A remuneração por trabalho suplementar;

*b)* As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

*c)* As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

*a)* Retribuição de base: a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

*b)* Retribuição mínima: a retribuição de base e as diuturnidades;

*c)* Retribuição efetiva: a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal

de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Retribuição certa e retribuição variável**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que auferam uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante ilíquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Forma de pagamento**

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de trabalho suplementar**

###### **Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

*a)* 25 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

*b)* 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da

retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.<sup>a</sup> deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Retribuição em caso de substituição do trabalhador**

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.<sup>º</sup> dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

*a)* Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

*b)* Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o

trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.<sup>º</sup> do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm 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- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,20 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,40 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21 horas confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

## CAPÍTULO VIII

### **Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências**

#### SECÇÃO I

##### **Local de trabalho**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Conceito de transferência do local de trabalho**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Transferência do local de trabalho**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4- No caso previsto no número 2 o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização, de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades, não podendo ser inferior a 90 dias.

5- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo com os custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

6- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

#### SECÇÃO II

##### **Deslocações e transportes**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Regime de deslocações**

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

*a)* Deslocação pequena - dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

*b)* Deslocação média - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

*c)* Deslocação grande - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

*d)* Deslocação muito grande - entre o continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,35 €, almoço, se a deslocação abrange o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao

montante de 9,40 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,00 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,35 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para frequência de cursos de formação profissional**

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes no CT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Protecção na parentalidade**

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;

- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa, senso esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

7- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

8- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende -se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

9- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

*a)* Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

*b)* Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

4- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Regime das licenças, faltas e dispensas**

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b)* Licença por interrupção de gravidez;
- c)* Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d)* Licença por adoção;
- e)* Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f)* Falta para assistência a filho;
- g)* Falta para assistência a neto;
- h)* Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j)* Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a)* Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b)* Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

*c)* Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Poder disciplinar

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

## CAPÍTULO XII

### Atividade e organização sindical dos trabalhadores

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de

impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, o representante de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;

b) Analisar os casos omissos no presente CCT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, `outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção colectiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### Aumento mínimo garantido

Os trabalhadores filiados no sindicato outorgante, o indicado Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins -

SETAAB, que à data da entrada em vigor da tabela salarial constante no anexo III deste CCT (1 de janeiro de 2018) recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 3,00 % da retribuição mínima mensal prevista para o seu nível de enquadramento. O aumento não se aplicará, contudo, aos trabalhadores que na supra referida data já auferiram retribuição de valor superior em, pelo menos, 10 % à retribuição mínima mensal prevista no anexo III deste CCT para o seu nível de enquadramento.

**Cláusula 97.<sup>a</sup>**

**Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**Casos omissos**

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais e definição de funções**

*Adegueiro* - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

*Ajudante de armazém* - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

*Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos* - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

*Assistente administrativo(a)* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua 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

atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, 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.

*Calibrador(a) de ovos* - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalamento de ovos.

*Encarregado(a) de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

*Encarregado(a) de exploração* - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

*Estagiário(a)* - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

*Jardineiro(a)* - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

*Motorista* - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou leves), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Motoserrista* - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extraí o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

*Operador(a) agrícola* - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a ins-

talação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Precede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

*Operador(a) apícola* - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

*Operador(a) de armazém* - É o/a trabalhador(a) que gera, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

*Operador(a) florestal* - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com

a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

*Operador(a) de jardinagem e espaços verdes* - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

*Operador(a) de máquinas agrícolas* - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibragens, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

*Operador(a) pecuário* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo

profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

*Operador(a) de rega* - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

*Pastor(a)* - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

*Rececionista* - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Técnico(a) administrativo* - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizada para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal;

processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico (a) de gestão equina* - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicos, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicos e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicos e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicos e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicos. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

*Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes* - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e

pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

*Técnico(a) de manutenção* - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

*Técnico(a) de máquinas florestais* - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos

e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

*Técnico(a) de produção agro-pecuária* - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

*Técnico(a) de recursos florestais e ambientais* - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

*Técnico(a) de qualidade* - É o/a trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a efici-

ciência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

*Técnico(a) superior* - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

*Técnico(a) vitivinícola* - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervém na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Procede à avaliação sensorial de vinhos. Procede a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

*Telefonista* - É o/a trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

*Tratador(a) de animais em cativeiro* - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta

o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Procede à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Procede à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

*Tratador(a)/desbastador(a) de equinos* - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

*Trabalhador(a) agrícola* - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

*Trabalhador(a) avícola* - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

*Vendedor(a)* - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	750,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	723,00

3	Adegueiro(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/Desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	673,00 €	4	Rececionista Telefonista Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	623,00 €
			5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	605,00 €

### ANEXO III

#### Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Vencimento Hora	Proporcional de férias Hora	Proporcional de sub. férias Hora	Proporcional de sub. Natal Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
Nível 3	3,90 €	0,55 €	0,55 €	0,55 €	5,55 €	44,40 €
Nível 4	3,70 €	0,45 €	0,45 €	0,45 €	5,05 €	40,40 €
Nível 5	3,50 €	0,35 €	0,35 €	0,35 €	4,55 €	36,40 €

(a) A remuneração mínima diária aqui prevista não se aplica ao trabalhador(a) avícola previsto neste CCT.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2019.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

*Francisco Calheiros Lopes Seixas Palma*, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim M. F. Venâncio*, como mandatário.

Depositado em 11 de março de 2019, a fl. 83 do livro n.º 12 com o n.º 47/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente CCT aplica -se nos distritos de Santarém (ex-etuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup>, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo I que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respetivamente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

**CAPÍTULO II**

**Forma e modalidades do contrato**

**CAPÍTULO III**

**Admissão e carreira profissional**

**CAPÍTULO IV**

**Deveres, direitos e garantias**

**CAPÍTULO V**

**Da atividade sindical e da organização dos trabalhadores**

**CAPÍTULO VI**

**Prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Local de trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

**SECÇÃO II**

**Deslocações e transportes**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Regime de deslocações**

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

*a)* Deslocação pequena - dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

*b)* Deslocação média - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

*c)* Deslocação grande - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

*d)* Deslocação muito grande - entre o continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

*a)* Pequeno-almoço - se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;

*b)* Almoço - se a deslocação abrange o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;

*c)* Jantar - se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;

*d)* Ceia - se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que

são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Deslocações para frequência de cursos de formação profissional**

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

**SECÇÃO IV**

**Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

Clausula 23.<sup>a</sup>

**Intervalos de descanso**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho, definição e princípio geral**

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Regime de adaptabilidade**

- 1- .....  
2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....  
6- .....  
7- .....
- 8- .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
9- .....  
10- .....  
11- .....  
12- .....  
13- .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Recuperação de horas**

- .....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Obrigatoriedade do trabalho suplementar**

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Limites da duração do trabalho suplementar**

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Registo de trabalho suplementar**

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

- .....

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Descanso semanal obrigatório**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- 4- .....

**SECÇÃO II**

**Fériados e suspensão ocasional do trabalho**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Fériados**

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

**SECÇÃO III**

**Férias**

**SECÇÃO IV**

**Faltas**

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Princípio constitucional da retribuição**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio

constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Conceito de retribuição do trabalho**

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

a) Retribuição de base: a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) Retribuição mínima: a retribuição de base e as diuturnidades;

c) Retribuição efetiva: a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$RM \times 12/52 \times n$$

sendo  $RM$  o valor da retribuição efetiva e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Retribuição certa e retribuição variável**

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

Cláusula 52. <sup>a</sup>
<b>Forma de pagamento</b>
1- .....
2- .....
3- .....
Cláusula 53. <sup>a</sup>
<b>Retribuição de trabalho suplementar</b>
1- .....
a) .....
b) .....
2- .....
3- .....
4- .....
5- .....
6- .....
Cláusula 54. <sup>a</sup>
<b>Retribuição em caso de substituição do trabalhador</b>
.....
Cláusula 55. <sup>a</sup>
<b>Retribuição da isenção de horário de trabalho</b>
1- .....
a) .....
b) .....
2- .....
Cláusula 56. <sup>a</sup>
<b>Retribuição e subsídio de férias</b>
1- .....
2- .....
3- .....
4- .....
5- .....
6- .....
Cláusula 57. <sup>a</sup>
<b>Subsídio de Natal</b>
1- .....
2- .....
3- .....
4- .....
5- .....
Cláusula 58. <sup>a</sup>
<b>Subsídio de refeição</b>

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 2,22 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado

durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21 horas confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que funcionem em regime de turnos.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Dedução das remunerações mínimas**

1- Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2- Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respetivamente:

a) Por habitação, até 20,00 €/mês;

b) Por horta, até 0,10 €/m<sup>2</sup>/ano;

c) Por água doméstica, até 2,00 €/mês;

d) Eletricidade - obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3- O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respetivo montante.

4- A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e eletricidade.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Subsídio de capatazaria**

1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 35,00 € pelo exercício de funções de chefia.

2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número.

3- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e du-

rante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

7- Na falta da declaração referida nos números 4 e 6 a licença é gozada pela mãe.

8- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

9- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1 e 2 da cláusula 63.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

*a)* Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

*b)* Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

4- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Regime das licenças, faltas e dispensas**

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

*a)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

*b)* Licença por interrupção de gravidez;

*c)* Licença parental, em qualquer das modalidades;

*d)* Licença por adoção;

*e)* Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

*f)* Falta para assistência a filho;

*g)* Falta para assistência a neto;

*h)* Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

*i)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

*j)* Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

*a)* Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

*b)* Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

*c)* Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

*a)* Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

*b)* Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

*c)* Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

*d)* Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

**CAPÍTULO X**

**Disciplina**

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 1 representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, o representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup>, á outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer

das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção colectiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

*Operador* - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaias básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

*Operador especializado* - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente. Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

*Operador qualificado* - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e

saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

*Técnico* - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

*Técnico superior* - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

## ANEXO II

### Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior	745,00
2	Técnico	645,00
3	Operador especializado	622,00
4	Operador qualificado	616,00
5	Operador	606,00

## ANEXO III

### Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal

Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais (euros)
1	...	...	...	...
2	...	...	...	...
3	3,60	28,80	8,06	36,86
4	3,56	28,48	7,94	36,42
5	3,51	28,08	7,86	35,94

Santarém, 30 de janeiro de 2019.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

*Vasco José Cabral da Câmara Borba*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Maria Salgado Costa Duarte*, 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 8 de março de 2019, a fl. 83 do livro n.º 12, com o n.º 45/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI e outros - Alteração salarial e outra

A presente alteração tem por objeto a revisão das seguintes cláusulas e do anexo II do acordo de empresa em vigor, celebrado entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, cujo texto consolidado com as posteriores alterações foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

A nova tabela salarial acordada é a constante do anexo II, representa um aumento de 2 % (dois por cento) em relação à tabela salarial atualmente em vigor e produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2019.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito)

1- A presente convenção obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontram ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

1- O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (atualmente 250).

Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Subsídio de turno)

1- Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem continua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de 441,80 €, exceto para os trabalhadores das categorias profissionais incluídas no nível de qualificação T1G0 cujo valor mínimo será de 300,00 €.

2- (*Eliminado.*)

3- (...)

4- (...)

ANEXO II

Tabela salarial

NIVEL DE QUALIFICAÇÃO	DESIGNAÇÃO	ADMISSÃO	ADAPTAÇÃO	MINIMO
<b>T1G0</b>	Auxiliares	689,00	918,00	1.147,00
<b>T1G1</b>	Técnicos	951,00	1.140,00	1.282,00
<b>T2G1</b>	Técnicos Qualificados	1.093,00	1.312,00	1.575,00
<b>T3G1</b>	Técnicos Especializados	1.256,00	1.508,00	1.847,00
<b>T2G2</b>	Chefias	1.445,00	1.734,00	2.069,00
<b>T3G2</b>	Quadros Técnicos	1.661,00	1.993,00	2.386,00
<b>T4G2</b>	Quadros Superiores	1.910,00	2.291,00	2.873,00
<b>T4G3</b>	Quadros Superiores de Gestão	2.197,00	2.635,00	3.708,00

Leirosa, 28 de dezembro de 2018.

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), SA:

*José António Nogueira Santos*, administrador.

*Carlos Alberto Sousa Van-Zeller Silva*, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI:

*Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha*, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ;

E pela FE - Federação dos Engenheiros que para o efeito a mandatou.

*Jorge Francisco Gariso*, mandatário.

*Lauro da Conceição Nogueira*, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras:

*Jorge Manuel Silva Lopes*, mandatário.

*António Tavares Melo*, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na COFESINT - Federação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes:

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ;

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Informação da lista de sindicatos filiados na FE - Federação dos Engenheiros:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 8 de março de 2019, a fl. 83 do livro n.º 12 com o n.º 43/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outro - Alteração**

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) acordam na revisão parcial do acordo

de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Alterações ao acordo de empresa**

As cláusulas 37.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup> do AE passam a ter a seguinte redação:

**«Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
1- Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adotantes ou adotados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
2- Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados.  Pessoas que coabitam com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.  Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação.
3- 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes.	Certidão de casamento.
4- ( <i>Eliminado.</i> )	( <i>Eliminado.</i> )
5- Doença.	Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS.
6- Acidentes de trabalho ou doença profissional.	Idem, idem.
7- Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.	Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros.
8- Necessidade de cumprimento de obrigações legais.	Contrafê ou aviso.
9- Prisão preventiva não seguida de condenação.	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.
10- Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tração elétrica.	Documento passado pela entidade transportadora.
11- Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efetuados fora do horário de trabalho.	Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP.
12- 1 dia por doação de sangue.	Documento comprovativo da dádiva.
13- Exercício de funções de bombeiro voluntário.	Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado.
14- Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical.	Ofício do sindicato.

15-Autorização pela STCP nas condições expressamente definidas.	Documento autenticado pelo chefe de serviço respetivo.
16-Dia de aniversário do trabalhador.	
17-Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67. <sup>a</sup>	

*a)* Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

*b)* Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

2- Se o aniversário for a 29 de fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de março.

3- As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afetar quaisquer outros direitos resultantes da efectiva prestação de serviço.

4- Estas faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.»

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente acordo de revisão parcial entra em vigor após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

##### Declaração

Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declararam que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declararam que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 195 trabalhadores.

Porto, 26 de fevereiro de 2019.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

*Paulo de Azevedo Pereira da Silva*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça*, na qualidade de vogal executivo.

*Ângelo Augusto Santos Oliveira*, na qualidade de vogal executivo.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Eduardo Manuel Gomes Ribeiro*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo Correia*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA):

*Carlos Manuel Salazar Costa*, na qualidade de membro da direção.

*Paulo Sérgio Silva Carneiro*, na qualidade de membro da direção.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

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

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 8 de março de 2019, a fl. 83 do livro n.º 12, com o n.º 44/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial**

O presente acordo altera, nos termos da respetiva cláusula 2.ª número 3, o acordo de empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015, no que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias indexantes.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo abrange um empregador e 1258 trabalhadores.

### **Cláusulas de expressão pecuniária (efeitos a 1 de janeiro de 2018)**

#### **ANEXO I**

Nível	Remuneração (Euros)
R21	3 392,27
R20	3 061,94
R19	2 801,49
R18	2 718,90
R17	2 560,10
R16	2 318,69
R15	2 166,23
R14	1 950,23
R13	1 835,91
R12	1 721,56
R11	1 645,32
R10	1 473,80
R9	1 391,22
R8	1 302,30
R7	1 194,28
R6	1 092,66
R5	1 054,54
R4	979,81
R3	954,01
R2	850,89
R1	760,63

Salário médio: 1 450,41.

#### **Outras remunerações**

1- Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:

1.1- Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível R15 da tabela salarial:

Níveis R18, R19, R20 e R21 .....	36 %
Nível R17 .....	31 %
Nível R16 .....	28 %
Nível R15 .....	22 %
Nível R14 .....	15 %

1.2. Aos técnicos III são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível R15 da tabela salarial:

Nível R17 .....	29 %
Nível R16 .....	26 %
Nível R15 .....	20 %

1.3. Os níveis da tabela salarial R19, R20 e R21 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do Regime de Isenção de Horário de Trabalho, nos termos previstos na cláusula 35.ª do acordo de empresa.

#### **ANEXO II**

#### **Tabela salarial II**

#### **Tabela dos titulares de órgãos de estrutura**

Nível	Remuneração (Euros)
81	1 473,80
82	1 613,56
83	1 753,32
84	1 893,07
85	2 032,83
86	2 172,59
87	2 312,35
88	2 668,09
89	2 973,01
90	3 150,88

Esta tabela aplica-se exclusivamente ao cálculo de complemento de pensões.

#### **Tabela salarial III**

Nível	Remuneração (Euros)
28	3 392,27
27	3 061,94
26	2 801,49
25	2 718,90
24	2 560,10
23	2 318,69
22	2 166,23
21	1 950,23
20	1 835,91

19	1 721,56
18	1 645,32
17	1 473,80
16	1 391,22
15	1 302,30
14	1 194,28
13	1 092,66
12	1 054,54
11	1 016,40
10	979,81
9	954,01
8	928,23
7	870,20
6	850,89
5	805,75
4	767,08
3	760,63
2	728,40
1	689,73

Esta tabela aplica-se exclusivamente ao cálculo de complemento de pensões.

Lisboa, 21 de janeiro de 2019.

Pela empresa ANA - Aeroportos de Portugal, SA:

*Thierry Franck Dominique Ligonièvre*, na qualidade de administrador e presidente da comissão executiva.

*François Jean Amossé*, na qualidade de administrador e vogal da comissão executiva.

Pelos sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa*, na qualidade de mandatário.

*António Francisco Mendonça Reis Salgado*, na qualidade de mandatário.

*Fernando José Miguel Pereira Henriques*, na qualidade de mandatário.

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

*José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre*, na qualidade de mandatário.

*António Manuel Chagas Malagueiro*, na qualidade de mandatário.

*Joaquim Telmo da Silva Barbosa*, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

*Paulo Jorge Brito Dionísio*, na qualidade de mandatário.

*Domingos Francisco Carvalho Silva*, na qualidade de mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Duarte Nuno Borges Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de março de 2019, a fl. 83 do livro n.º 12, com o n.º 46/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

### JURISPRUDÊNCIA

**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Proc. n.º 1148/16.5T8BRG.G1.S1<sup>1</sup> (Revista) - 4.ª Secção - Interpretação de Convenção Coletiva de Trabalho - I. Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros. II. Na fixação do sentido e alcance de uma norma, a par da apreensão literal do texto, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e teleológica. III. A cláusula 68.ª, alínea b), do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a «Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010, na parte impugnada [categoria e nível a atribuir aos trabalhadores da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que, à data da reclassificação, têm 8 ou mais anos de antiguidade na categoria] deve ser interpretada da seguinte forma: «Devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista, os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que à data de entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho**

**(CTT publicado no BTE n.º 15, de 22/04/2010)  
reuniam o requisito referente à antiguidade».**

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

#### I

– Relatório:

«Casa de Saúde São Lázaro» intentou, na Comarca de Braga, Braga, Instância Central - 4.ª Secção do Trabalho, J1, a presente ação de interpretação de Cláusulas de Convenções

<sup>1</sup> - FP (Relator).  
011/2017.

Coletivas de Trabalho, sob a forma de processo especial, nos termos dos artigos 183.º e seguintes, do Código de Processo do Trabalho, contra «APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada» e «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal» pedindo que o Tribunal atribua à cláusula 68.ª - b), do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a «APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010, no que respeita à reclassificação dos auxiliares de ação médica, nomeadamente quanto à sua passagem para a categoria de auxiliares de ação médica especialistas, a seguinte interpretação:

– «A reclassificação dos auxiliares de ação médica, com a entrada em vigor do Contrato Coletivo de Trabalho, não é meramente aferida pelo decurso do tempo, mas sim de acordo com o estatuído nas cláusulas 4.ª e 5.ª e anexo II, isto atendendo a todos os fatores cumulativos que permitem o acesso a tal categoria.»

Alegou, em síntese, que no âmbito de uma inspeção levada a cabo pela Autoridade para as Condições de Trabalho foi confrontada com o entendimento de que as auxiliares de ação médica, que tinha ao seu serviço, eram todas auxiliares de ação médica especialistas atendendo à antiguidade que cada uma delas detinha [mais de 8 anos].

Não é essa a sua interpretação pois da conjugação do disposto nas cláusulas 5.ª e 6.ª, 68.ª, alínea b), e anexo II, resulta que a progressão na carreira de auxiliares de ação médica terá de que atender cumulativamente aos seguintes requisitos: qualificação do trabalhador; necessidade da organização em que se insere e decurso do tempo.

A interpretação feita pela Autoridade para as Condições de Trabalho da cláusula 68.ª, alínea b), de que a reclassificação das auxiliares médicas, que estão ao seu serviço, depende apenas da antiguidade, determina a sua progressão imediata para o grau de especialista, o que viola os princípios da igualdade e da não discriminação além de ser uma ingerência na organização de empresa.

Regularmente citadas, as Rés não apresentaram alegações.

Por despacho de 27 de abril de 2014, foi determinada a notificação das Rés para elaborarem um parecer escrito sobre o sentido e alcance da cláusula, como pretendido pelo Autor.

Notificadas, ambas apresentaram parecer, no âmbito do qual conclui a Ré «FESAHT» no sentido de que a progres-

são automática consagrada no CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010, decorre da fusão de várias categorias profissionais para as quais já se previa a progressão automática e conclui a Ré «APHP» que, apesar da norma que requalificou os auxiliares de ação médica ser absolutamente omissa quanto às habilitações que aqueles devem possuir, trazendo apenas à colação o fator tempo de serviço, não faz sentido impor a passagem para uma categoria de nível superior de determinado trabalhador, quando a organização não precisa que este exerça funções de maior complexidade, nem este é dotado das competências necessárias para o efeito, defendendo, por isso, que a progressão automática terá de ser apoiada na antiguidade, nas qualificações e no interesse da organização.

O mérito da ação foi conhecido no saneador através da sentença, proferida em 15 de junho de 2016, na qual se decidiu:

«[I]nterpretar a cláusula 68.<sup>a</sup> - c) [sic] do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* - n.º 15, de 22 de abril de 2010, no sentido que:

– Devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista os trabalhadores que, na data em que entrou em vigor o contrato coletivo de trabalho, tinham as habilitações e qualificações exigidas para a categoria e oito anos de experiência profissional, independentemente do interesse para a organização;

– Os trabalhadores que, na data em que entrou em vigor o contrato coletivo de trabalho, não preenchem estes requisitos devem ser inseridos na correspondente categoria profissional e apenas podem progredir para a categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista se, além da obtenção das habilitações e qualificações exigidas para a categoria e de oito anos de experiência profissional, tal for do interesse para a organização.»

Inconformada com esta decisão a Ré «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal» interpôs recurso de apelação para o Tribunal da Relação de Guimarães.

Por acórdão proferido em 30 de novembro de 2016, foi o recurso julgado parcialmente procedente, e interpretou-se «[a] cláusula 68.<sup>a</sup> b) do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010 da seguinte forma:

– «Devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista, os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que à data de entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho (CTT publicado no BTE n.º 15, de 22/04/10) reuniam o requisito referente à antiguidade.

– Os trabalhadores que, na data em que entrou em vigor

o CCT, não preenchem o requisito da antiguidade apenas podem progredir para a categoria de auxiliar de ação médica especialista se obtiverem as habilitações e qualificações exigidas, [e de] oito anos de experiência profissional e se tal for do interesse para a organização.»

### III

Inconformada ficou agora a Autora «Casa de Saúde de São Lázaro», que interpôs recurso de revista excepcional nos termos do artigo 672.º, número 1, alínea b), do Código de Processo Civil, aqui aplicável por força do artigo 81.º, número 5, do Código de Processo do Trabalho, com o fundamento de estarem em causa interesses de particular relevância social.

Concluiu a sua alegação da seguinte forma<sup>2</sup>:

1- «A decisão do Tribunal da Relação de Guimarães que fixou a interpretação da cláusula 68.<sup>a</sup>, alínea b), do CCT, salvo o devido respeito, representa uma subversão das regras da interpretação, levando a uma decisão profundamente injusta e injustificada, violadora do princípio da igualdade.

2- No entanto, como questão prévia, está a admissibilidade do recurso por parte da recorrente da decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Guimarães para o STJ.

3- Dispõe o artigo 672.º, n.º 1, alínea b), do CPC, aqui aplicável por força do disposto no artigo 87.º, do CPT [sic]<sup>3</sup>, que “excepcionalmente, cabe recurso de revista do acórdão da Relação referido no n.º 3 do artigo anterior quando: [...] b) estejam em causa interesses de particular relevância social.»

4- Ou seja, é admissível o recurso no presente caso desde que se comprovem as razões de particular relevância social.

5- A interpretação da convenção coletiva da hospitalização privada é um assunto de grande interesse e relevância social pelo número de empregadores e trabalhadores envolvidos, os quais ficam ou podem vir a ficar afetos pela interpretação que se vier a fixar. O número de empresas abrangidas é de cerca de 60 e de trabalhadores de 8700. Sendo que, à data da sua entrada em vigor era [sic] inúmeras as casas de saúde, hospitais que tinham trabalhadores nas categorias abrangidas pela reclassificação com mais de 8 anos nos seus quadros pelo que, a sua ascensão à categoria profissional de auxiliar especialista atentas as específicas funções que abrange e, o peso que assumirá ao nível financeiro e estrutural nas diversas entidades patronais é algo que fará a diferença e como tal com relevância social suficiente para ser objeto de ponderação e reflexão por este Venerando Tribunal.

6- Estamos no âmbito da interpretação de uma convenção coletiva em que temos direitos e interesses importantes de uma determinada comunidade (hospitalização privada) que estão manifestamente em colisão - direito dos trabalhadores e entidade patronal - e cuja sua resolução tem um impacto significativo naquela comunidade.

7- Desta forma, não há margem para dúvidas que estamos diante de uma questão de interesse social que legitima a interposição do presente recurso de revista.

8- O tribunal recorrido fixou a interpretação da cláusula 68.<sup>a</sup>, b), no sentido «devem ser inseridos na categoria profis-

<sup>2</sup> - Manteve-se a redação original.

<sup>3</sup> - Artigo 81.º, número 5, do CPT.

sional de auxiliar de ação médica especialista, os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que à data da entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho reuniam o requisito referente à antiguidade».

9- Sucedе que, no entender da recorrente tal interpretação é manifestamente incorreta ficando-se única e exclusivamente adstrita ao elemento literal.

10-Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho há que atender ao estipulado no artigo 9.º, do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.

11-Segundo a jurisprudência contida no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de fevereiro de 2007 «a interpretação jurídica tem por objeto descobrir, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido prevalente ou decisivo. A apreensão literal do texto, ponto de partida de toda a interpretação, é já interpretação, embora incompleta, pois será sempre necessária uma «tarefa de interligação e valoração, que excede o domínio literal» (cf. JOSÉ OLIVEIRA ASCENSÃO, O Direito, Introdução e Teoria Geral, 11.ª edição, revista, Almedina, 2001, p. 392)».

12-Nesta tarefa de interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica - porém, o tribunal recorrido não as observou.

13-Da conjugação da cláusula 68.ª, b), da cláusula 4.ª, da citada CCT, da cláusula 5.ª, resulta que a progressão dentro de cada carreira acontecerá em obediência às qualificações e ao mérito do trabalhador sendo que, caso a instituição tenha sistema de avaliação será este o fator determinante e quando não o possua a promoção ocorrerá quando se esgotar o período máximo para o nível profissional em que se encontra classificado.

14-As auxiliares de ação médica passaram a ser classificadas como de I, II, III e especialista, sendo que, este último grau é tido como um grau específico e sujeito a regras mais apertadas e rigorosas.

15-É neste quadro organizativo em termos de carreira que temos que analisar a cláusula a interpretar.

16-Interpretação que não se prende com a reclassificação em si mesma, situação que nunca gerou controvérsia, mas tão só com o nível de carreira a aplicar aos trabalhadores reclassificados.

17-Os auxiliares de ação médica dependendo do nível em que se encontram tem funções específicas e as auxiliares especialistas encontram-se associadas a uma dada especificidade, com funções que implicam e estão muito próxima de atos médicos pelo que, a sua reclassificação neste nível de carreira terá que não olvidar tal facto.

18-Por conseguinte, embora estejamos a falar de uma cláusula de reclassificação o que está na génese da discussão e que tem que ser interpretado é o grau na carreira profissional que os reclassificados devem ser alocados.

19-Assim, na interpretação da referida cláusula não podemos olvidar a progressão que está inerente a cada carreira profissional e as condicionantes e funções concretamente

exercidas.

20-E nesta agenda [sic] que, não se concebe que as partes que celebraram a referida convenção tivessem pura e simplesmente ignorado tal facto colocando os pacientes e utentes das instituições à mercê de uma convenção coletiva pois que, poderiam correr o risco de os trabalhadores reclassificados passarem a deter a categoria de auxiliares especialistas não tendo qualificação, conhecimentos e aptidão necessários para o efeito.

21-Ou, teria por ventura [sic] as partes outorgantes querido sem mais que os trabalhadores passem a deter uma categoria profissional, com atos próprios e não detivessem os conhecimentos necessários para o seu exercício?

22-É por essa questão que acabamos por entender que se trata de uma falsa questão, a questão da aptidão e qualificação pois resulta, sem mais, do senso comum que não poderá exercer as funções de auxiliar de ação médica especialista e praticar os atos funcionais quem não tenha conhecimentos para o efeito. Colocando em causa a saúde dos utentes das instituições para quem trabalham.

23-A própria APHP no seu parecer junto aos autos refere esta situação e chama a atenção «se bem repararmos, não há nenhuma função prevista na cláusula que regula a requalificação dos trabalhadores doutras funções que estabeleça outros critérios para além do fator tempo e, contudo, não passaria na cabeça de nenhum intérprete aceitar que aquelas funções poderiam ser exercidas por alguém que não se encontrasse habilitado para o efeito. Seria gritante, por exemplo, admitir que os técnicos de saúde previstos na alínea c) do n.º 4, da cláusula 68.ª pudessem exercer as suas funções numa qualquer unidade privada de saúde sem serem dotados das necessárias habilitações de farmácia, laboratório, radiologia, etc., seria, aliás, criminoso, conforme prevê e pune o nosso Código Penal».

24-O que se pretendeu foi reclassificar no nível adequado, não frustrando expectativas dos trabalhadores abrangidos mas também não lhe impondo e atribuindo categorias profissionais que não correspondem às suas reais funções em termos funcionais nem lhes impondo funções para as quais não tenham conhecimento para as efetuar.

25-Admitir que com a reclassificação acontecesse uma progressão inadvertida na carreira era subverter todas as regras e criar através de um mecanismo, a reclassificação, uma progressão em termos de carreira que de outra forma não aconteceria face à falta de formação do trabalhador, de aptidão e de conhecimentos. A interpretação fixada pelo tribunal a quo faz com que pela reclassificação ocorrida em virtude da supressão das anteriores categorias profissionais os trabalhadores fossem promovidos de uma forma que não o seria se não houvesse a referida reclassificação profissional.

26-No presente caso, efetuada a reclassificação olhando pura e simplesmente ao fator antiguidade detida faremos com que os trabalhadores abrangidos passem a deter uma categoria profissional apenas em termos formais pois não irão desenvolver as funções a ela associada por falta de qualificação, conhecimento e aptidão.

27-Esta situação viola de forma flagrante as mais elementares regras que devem reger a relação laboral - que aos tra-

balhadores deve ser atribuída a categoria profissional correspondente às suas funções.

28-A doutrina e a jurisprudência foram desde sempre uniformes no sentido de que deve haver correspondência entre as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador, o seu estatuto profissional e o seu estatuto económico.

29-Ora, a interpretação agora dada à cláusula 68.<sup>a</sup> leva a que a partir da referida reclassificação se for atendida apenas à antiguidade que as trabalhadoras detinham à data da entrada em vigor da convenção passarão a ter categorias que de todo não correspondem nem às suas funções nem às suas capacidades técnicas e conhecimentos.

30-Assim, a fixação da interpretação a atribuir tem que ir para além de uma interpretação literal, como foi efetuada no acórdão recorrido, e sim fixar uma interpretação autêntica.

31-Por conseguinte, ainda que não se esteja a analisar a norma referente à classificação profissional (a qual, desde já se diga bem prevê como elementos para a progressão na carreira, a antiguidade, habilitação e o interesse organizativo) há que reclassificar os trabalhadores de acordo com a sua classificação e isso só pode acontecer se foram observados as mesmas condicionantes pois as expectativas dos trabalhadores são as mesmas em termos progressivos isto é, antes da reclassificação dentro das suas áreas os trabalhadores sabem que apenas ascendia à categoria superior se tivessem aquelas qualificações pelo que, reclassificados não podem ter a expectativa de ir para uma categoria que sabiam que não fosse a supressão da sua categoria profissional não a teria.

32-E, não se diga como refere o acórdão recorrido que não o podemos fazer sob pena de esvaziamento da cláusula de reclassificação pois que, não se está a dizer que para a reclassificação se estão a impor critérios iguais aos da progressão mas tão só a dizer que a reclassificação tem que observar as regras da progressão das respetivas carreiras sob pena de durante o processo de reclassificação os trabalhadores ficarem mal enquadrados em termos funcionais e, violar-se quer as suas expectativas quer cometer grosseiras discriminações entre trabalhadores.

33-A reclassificação tem que assegurar uma correta classificação dos trabalhadores não só em função das expectativas dos trabalhadores como ao nível funcional nunca decorrendo o nível de segurança exigido nestas funções de cariz médico o que implica que apenas possam ocupar determinadas funções os trabalhadores habilitados.

34-A interpretação fixada viola o disposto no artigo 48.<sup>º</sup>, n.º 1, do CT<sup>4</sup> [sic], pois passará a colocar e a atribuir a determinados trabalhadores uma categoria desadequada às suas funções e aptidões, colocando em causa a dignidade profissional e pessoal dos trabalhadores.

35-Dos elementos literal, racional e teleológico não resulta a interpretação dada mas sim a que lhe foi atribuída em primeira instância ou seja que, devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista os trabalhadores que, na data em que entrou em vigor o contrato coletivo de trabalho, tinham as habilitações e qualificações exigidas para a categoria e 8 anos de experiência, independente do interesse da organização. Só esta interpretação não

fere as expectativas dos trabalhadores nem viola o princípio da igualdade entre trabalhadores nem o disposto no artigo 48.<sup>a</sup>, do CT.

36-A posição assumida pelo acórdão recorrido colocar-nos-á diante de um caso não só de inadaptação das trabalhadoras visadas à categoria que lhe quer ser imposta (não tem os conhecimentos necessários ao exercício de tais funções) bem como, de falta de capacidade da instituição para deter os referidos quadros especialistas que não podem exercer tais funções, sendo falsos especialistas.

37-Basta vermos a outra convenção coletiva do setor e celebrada entre a APHP e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - para verificar que por identidade de razão, nunca poderia ser aquele o sentido da reclassificação operada.

38-Na convenção referida a questão da passagem das auxiliares de ação médica de III para auxiliares especialistas «a transição para as categorias profissionais de técnico de saúde de especialista I e II está ainda condicionada à existência de formação específica certificada ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora. Os técnicos de saúde que não cumpram todos estes requisitos são reclassificados como técnico de saúde III, mesmo que tenham antiguidade superior a oito anos».

39-Mais no anexo de definição de função e carreira profissional deixa claro que as auxiliares de ação médica especialista «ocorre por decisão da entidade empregadora, após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada [de] determinada especialidade ou experiência equivalente».

40-Esta convenção deixa assim, como não pode deixar de ser, a questão da antiguidade apenas e tão só com mais um dos requisitos para a obtenção de tal categoria mas não é o requisito único por todas as razões e mais algumas, dizemos nós.

41-Até por esta similitude de convenções aplicáveis ao mesmo setor ter-se-á que concluir que também a convenção celebrada entre a APHP e a FESAHT pretendeu a mesma situação e só não está claramente vertido por uma questão de redação do texto, mas que tem de ser devidamente interpretado, sob pena de os trabalhadores do mesmo setor terem um tratamento desigual e diferencial consoante se encontram sindicalizadas, ou as suas entidades patronais se encontram ou não associadas a determinada associação patronal, o que é manifestamente inconstitucional, o que expressamente se invoca.

42-A ser interpretado como refere o tribunal recorrido os trabalhadores do setor passarão a ser tratados de forma desigual em função do sindicato de sua filiação.

43-Através de uma interpretação sistemática (e, mesmo atendendo ao estabelecido nas outras convenções do setor, conforme já supra vertido) ter-se-á que concluir que também aquando da reclassificação tais regras terão que ser observadas sob pena de, como se disse supra, estar-se-á a atribuir funções para as quais as trabalhadoras não tem qualificações e não podem sequer exercê-las sob pena de colocar em causa a saúde dos doentes.

44-A par do exposto, importa, ainda, acrescentar, que a

<sup>4</sup> - Artigo 118.<sup>º</sup>, número 1, do CT.

não ser assim teremos que concluir que a citada cláusula é nula por violação do princípio da proporcionalidade e da não discriminação entre trabalhadores, o que expressamente se invoca.

45-Pois que, estariamos de forma flagrante a promover trabalhadores sem qualificações em detrimento dos trabalhadores qualificados efetuando-se uma discriminação violadora das mesmas elementares normas constituições.

46-O princípio da igualdade (artigo 13.º da CRP), desenvolvido no artigo 59.º/1, da mesma CRP, reporta-se a uma igualdade material, que não meramente formal, e concretiza-se na proscrição do arbítrio e da discriminação, devendo tratar-se por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual.

47-Assim, a interpretação atribuída pelo tribunal recorrido a que a cláusula 68.<sup>a</sup>, alínea b), do CCT referido atribui uma reclassificação que leva a uma progressão imediata para o grau de especialista é manifestamente violadora do princípio da igualdade e não discriminação entre trabalhadores para além de ser uma evidente ingerência na organização de uma empresa.

48-Só uma progressão que obedeça a critérios de mérito - antiguidade e de efetividade, qualificações respeita o princípio da proporcionalidade, tutela os interesses dos trabalhadores e assegurar uma igualdade de tratamento entre eles.

49-A interpretação atribuída faz com que se viole o princípio da igualdade quando visto como salário igual para trabalho igual.

50-Como se disse supra uma funcionária por via da reclassificação como refere o acórdão recorrido passou a ser auxiliar especialista auferindo a correspondente retribuição mas não efetuando as funções respetivas pois não tem conhecimentos, nem está habilitada para o efeito e por isso não quer ela própria assumir as referidas funções, no entanto, aufera o salário superior à colega que exerce as mesmas funções que ele ou seja, as funções de auxiliar de ação médica de III e, aufera salário igual à colega que exerce as funções de auxiliar de ação médica especialista e que efetivamente faz as referidas funções.

51-Não se concebe que quer a entidade sindical quer o patronato tenha[m] tido em vista colocar os trabalhadores em tamanha injustiça, desconsiderando o princípio da igualdade, a similitude entre categoria e funções e, ainda desprezar que estamos a falar da área da saúde e que tal impõe que os trabalhadores efetivamente estejam habilitados para as funções que exercem não podendo por razões óbvias de segurança e de saúde de toda a comunidade envolvida (utentes, médicos, instituição).

52-Efetuando este trajeto não restam duvidas à aqui recorrida [sic] de que a interpretação perpetrada pelo tribunal de 1<sup>a</sup> Instância é a correta e por conseguinte, ter-se-á que revogar o acórdão recorrido e substituir-se por outro que fixe a interpretação no sentido de: «deverá ser reclassificado como auxiliar de ação médica especialista os trabalhadores que, na data em que entrou em vigor o contrato coletivo de trabalho, tinham as habilitações e qualificações exigidas para a categoria e 8 anos de experiência independentemente do interesse da organização.»

As recorridas não apresentaram contra-alegações.

Por despacho de 16 de fevereiro de 2016, o Relator, por o recurso interposto ser de revista excepcional, dado o determinado pelo artigo 672.º, número 2, do CPC, ordenou a remessa dos autos a este Supremo Tribunal de Justiça.

Aqui chegados, foram distribuídos como de revista excepcional.

Contudo, por acórdão de 16 de março de 2017, a «formação» a que alude o artigo 672.º, número 3, do CPC, desta Secção Social, decidindo pela inexistência de dupla conforme, ordenou a distribuição do recurso como de revista nos termos gerais, dado o disposto no artigo 672.º, número 5, do CPC, por, apesar do valor fixado à causa ser o de 5 000,00 €, parecer nada obstar à admissibilidade da revista nos termos gerais, uma vez que o artigo 185.º, número 2, do CPT, establece que da decisão final deste tipo de processo cabe sempre recurso de revista.

#### IV

##### Parecer do Ministério Público:

Distribuído o processo como de revista nos termos gerais, o Ex.<sup>mo</sup> Procurador-Geral Adjunto, neste Supremo Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 87.º, número 3, do CPT, douto parecer no sentido da improcedência do recurso porque, no seu entender, «[a]s partes não determinaram outro critério que não fosse o da antiguidade para a reclassificação dos trabalhadores em causa, não se vendo razões para que prevaleça a pretensão da recorrente e para que seja alterada a decisão recorrida».

Notificado às partes, não houve qualquer resposta.

#### V

##### - - Da revista:

A ação foi proposta em 9 de março de 2016 e o acórdão recorrido proferido em 30 de novembro de 2016.

Nessa medida, é aqui aplicável:

O Código de Processo Civil (CPC), anexo e aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho;

O Código de Processo do Trabalho (CPT) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, e alterado pelos Decretos-Leis n.os 323/2001, de 17 de dezembro, 38/2003, de 8 de março (retificado pela Declaração de Retificação n.º 5-C/2003, de 30 de abril) e 295/2009, de 13 de outubro (retificado pela Declaração de Retificação n.º 86/2009, de 23 de novembro).

O recurso tem por objeto:

A interpretação da cláusula 68.<sup>a</sup>, alínea b), do CCT celebrado entre a «Associação Portuguesa de Hospitalização Privada» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010.

Estamos perante uma ação, com processo especial, de interpretação de cláusulas de convenção coletiva de trabalho, regulada pelo artigo 183.º e seguintes do CPT.

Ora, dispõe o artigo 186.º do CPT que o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça sobre as questões a que se refere o artigo 183.º tem o valor ampliado da revista em processo

civil e é publicado na 1.ª Série do *Diário da República* e no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pelo que, com as devidas adaptações, é aqui aplicável o disposto no artigo 687.º do CPC.

Foi entregue cópia do projeto de acórdão a todos os Ex.ºs Juízes que compõem esta Secção Social, dado o disposto no artigo 687.º, número 3, do CPC «*ex vi*» do artigo 1.º, número 2, alínea *a*), do CPT.

Cumpre, pois, julgar o objeto do recurso.

## VI

Da matéria de facto:

1- A autora dedica-se à exploração de um estabelecimento comercial de saúde para tratamento de doentes com e sem internamento.

2- No exercício da sua atividade, a autora tem ao seu serviço diversos trabalhadores.

3- Entre estes trabalhadores, a autora tem ao seu serviço dez trabalhadores com a categoria profissional de auxiliares de ação médica de III.

4- Nas relações laborais entre a autora e os seus trabalhadores é aplicável o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010.

## VII

Do direito:

A discordia do recorrente, fundamento deste recurso, consiste em saber qual o sentido que se deve atribuir à cláusula 68.ª, alínea *b*), do CCT, celebrado entre a «APHP» a «FESAHT», tendo em vista determinar o que realmente os contraentes quiseram ao reclassificar os trabalhadores das antigas categorias de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise, existentes no CCT de 2000 revogado, na atual categoria de auxiliar de ação médica [no CCT 2010, em vigor], no que respeita à progressão nos níveis existentes na categoria, principalmente na passagem de auxiliar de ação médica de nível III para o de auxiliar de ação médica especialista.

Na verdade, o que a Autora solicitou ao Tribunal foi a interpretação da referida cláusula a fim de se definir se esses trabalhadores, para progredirem do nível III para o de especialista, apenas precisam de ter a antiguidade necessária [8 anos de experiência profissional] ou se devem satisfazer, também, as outras condições gerais de progressão.

A cláusula a interpretar tem a seguinte redação:

«Cláusula 68.ª

### Reclassificação profissional

*a) Serviços administrativos*

[...]

*b) Apoio à saúde*

Os trabalhadores que se encontram classificados nas categorias de empregada de enfermaria, bloco operatório, este-

rilização e auxiliar de hemodiálise transitam para auxiliar de ação médica de acordo com a antiguidade.

*c) Técnicos de saúde*

[...]

*d) Técnicos*

[...]

*e) Serviços gerais*

[...]

*f) Manutenção*

[...]

*g) Hotelaria*

[...]

*h) Residual*

[...].»

O tribunal recorrido interpretou-a da seguinte forma:

1- «Devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista, os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que à data de entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho (CTT publicado no BTE n.º 15, de 22/04/10) reuniam o requisito referente à antiguidade.

2- Os trabalhadores que, na data em que entrou em vigor o CCT, não preenchessem o requisito da antiguidade apenas podem progredir para a categoria de auxiliar de ação médica especialista se obtiverem as habilitações e qualificações exigidas, oito anos de experiência profissional e se tal for do interesse para a organização.»

Só o primeiro segmento interpretativo é que foi impugnado. Não tendo o segundo segmento sido objeto de recurso, transitou em julgado.

## VIII

De acordo com o artigo 1.º do Código do Trabalho [doravante CT], os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho são fontes específicas de direito de trabalho.

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais - artigo 2.º, número 1, do CT.

Por sua vez, os negociais são: a convenção coletiva de trabalho, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem.

Nos termos do artigo 2.º, número 3, do CT, as convenções coletivas de trabalho podem ser:

*a) Contrato coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;*

*b) Acordo coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;*

*c) Acordo de empresa, a convenção coletiva entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.*

No caso em apreço estamos perante uma convenção coletiva de trabalho na modalidade de contrato coletivo [doravante CCT] celebrado entre uma associação sindical [FESAHT] e uma associação de empregadores [APHP].

Ora, um grande número de cláusulas insitas em CCT não prima, consciente ou inconscientemente, pela clareza do seu

sentido.

Diz Júlio Manuel Vieira Gomes<sup>5</sup> que «[u]ma das estratégias da negociação coletiva consiste em criar textos ambíguos que depois terão que ser concretizados pelos tribunais» e sustenta António Monteiro Fernandes<sup>6</sup> que «[p]ara além das imperfeições da redação contribuem para as dúvidas que os textos convencionais suscitam, certas ambiguidades intencionais que são, muitas vezes, o preço dos acordos».

De qualquer modo, torna-se necessário proceder à interpretação dessas cláusulas para se garantir uma aplicação mais correta.

A convenção coletiva produz efeitos normativos, relativos aos contratos de trabalho abrangidos, e ao mesmo tempo obrigatoriais, nas relações entre as entidades subscritoras.

E, assim, norma e negócio jurídico.

Sendo assim pode perguntar-se: deve a interpretação da convenção coletiva de trabalho seguir as regras da interpretação da lei [artigos 9.º e 10.º, do Código Civil] ou as regras da interpretação do negócio jurídico [artigos 236.º e 239.º, também do CC]?

Para a doutrina, a resposta a esta pergunta não é unívoca.

Com efeito, António Monteiro Fernandes<sup>7</sup> entende que lhe parece mais conforme ao desígnio do legislador a resposta ser a de «[a]plicar os critérios preconizados para os negócios jurídicos, independentemente da natureza da cláusula em questão» porque «[n]a realidade, interpretar ou integrar a convenção é (ou deve ser) criar um conteúdo convencional que se acrescenta ao existente, e que deve enquadrar-se na fórmula de equilíbrio contratual adotada pelas entidades subscritoras».

Por sua vez, Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>8</sup> sustenta, por sua vez, que «[a] interpretação da convenção coletiva e a integração das suas lacunas deve sujeitar-se globalmente aos critérios de interpretação e integração da lei (artigos 9.º e 10.º, do CC), pela seguinte ordem de razões: razões de coerência interna das duas parcelas do conteúdo deste instrumento, razões de substancialidade, razões formais e de segurança jurídica e razões de harmonia intra-sistêmática».

Ora, as razões que aponta para se tomar esta posição são, essencialmente, as da interpretação da convenção dever ser unitária e não dualista, a convenção ser fonte de direito do trabalho, o seu conteúdo essencial ser normativo e por, havendo extensão administrativa, através de portaria de extensão, só através da lei se poder interpretar um regulamento administrativo.

Já Júlio Gomes<sup>9</sup>, na síntese que faz do seu estudo sobre esta questão, da interpretação das CCT, salienta que «[o]s critérios hermenêuticos a adotar para a interpretação da convenção coletiva não podem deixar de ter em conta a génese negocial desta, e, sobretudo, a razão de ser pela qual o ordenamento remete para a contratação coletiva a regulação

<sup>5</sup> - Novos Estudos de Direito do Trabalho - Da interpretação e integração das Convenções Coletivas - Wolters Kluwer e Coimbra Editora, 2010, página 145/146.

<sup>6</sup> - Direito do Trabalho, 18.ª edição, 2017, Almedina, página 106.

<sup>7</sup> - Obra citada, página 106.

<sup>8</sup> - Tratado de Direito do Trabalho - Parte III - Situações Laborais Coletivas, 2.ª edição, 2015, Almedina página 187.

<sup>9</sup> - Obra citada, página 152//155.

de uma parte substancial das relações laborais» e que «[a] circunstância da convenção coletiva criar regras que deverá aplicar-se igualmente a uma série indeterminada de relações é um fator muito importante para a objetivação da sua interpretação, mas trata-se sempre do máximo de objetivação consentido e permitido nos quadros da utilização do negócio jurídico».

Igualmente, refere que, neste domínio, se deve atribuir uma importância acrescida ao elemento literal, pois, segundo ele, apesar da sua inerente ambiguidade, a letra do acordo é o ponto de partida e a baliza da interpretação, não se devendo permitir que as partes consigam através da interpretação aquilo que não conseguiram através da negociação.

Acresce que a lei estabelece, no artigo 492.º, número 3, do CT, que a convenção coletiva deve prever a constituição e regular funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

O que significa que a lei deseja que sejam os próprios subscritores do CCT a dizer o que pretendiam com a cláusula a interpretar.

Simplesmente, nem sempre essa comissão paritária chega a acordo dado o teor ambíguo da cláusula, que pode levar a várias interpretações.

Neste caso, é aos tribunais que compete, através da ação de interpretação de convenção coletiva de trabalho, interpretar a cláusula controversa.

## IX

A nível jurisprudencial, está consolidado o entendimento que a interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho deve obedecer às regras próprias da interpretação da lei, devendo partir-se do enunciado linguístico da norma, ou seja, da letra da lei, por ser o ponto de partida da atividade interpretativa uma vez que através dela se procura reconstituir o pensamento das partes outorgantes desse CCT.

Também se tem entendido que o enunciado da cláusula funciona igualmente como limite interpretativo pois não pode ser considerada uma interpretação que não tenha o mínimo de correspondência verbal.

A este respeito decidiu o acórdão deste Supremo Tribunal de Justiça de 9 de junho de 2010<sup>10</sup> que:

1- A interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho deve obedecer às regras próprias da interpretação da lei.

2- Assim, haverá que atender ao enunciado linguístico da norma, por representar o ponto de partida da atividade interpretativa, na medida em que esta deve procurar reconstituir, a partir dele, o pensamento das partes outorgantes da convenção - tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada -, sendo que o texto da norma exerce também a função de um limite, porquanto não pode ser considerado entre os seus possíveis sentidos aquele pensamento que não tenha na sua letra um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

<sup>10</sup> - Processo n.º 3976/06.TTSLB.L1.S1, em www.dgsi.pt.

3- Para a correta fixação do sentido e alcance da norma, há de, outrossim, presumir-se que os outorgantes souberam exprimir o seu pensamento em termos adequados e consagraram a solução mais acertada, do que decorre que o texto da norma exerce uma outra função: a de dar um mais forte apoio àquela das interpretações possíveis que melhor condiga com o significado natural e correto das expressões utilizadas.

A interpretação da lei consta do artigo 9.º, do Código Civil.

«É indiscutível que toda a norma jurídica carece de interpretação mesmo nos casos em que parece evidente um» claro teor literal» (JESCHECK)<sup>11</sup>.

E a sua interpretação há de ser feita seguindo uma metodologia hermenêutica que, levando em conta todos os elementos de interpretação - gramatical, histórico, sistemático e teleológico (este a impor que o sentido da norma se determine pela «ratio legis») -, permita determinar o adequado sentido normativo da fonte correspondente ao «sentido possível» do texto (letra) da lei.

Como refere o acórdão de 4 de maio de 2011 [Processo n.º 4319/07.1TTSB.L1.S1]<sup>12</sup>, o Supremo Tribunal de Justiça tem entendido que, na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.

Ora, a interpretação jurídica tem por objeto descobrir, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido prevalente ou decisivo, sendo o artigo 9.º do Código Civil a norma fundamental a dar uma orientação legislativa para esse efeito.

O artigo 9.º, do Código Civil, dispõe que «[a] interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada» (número 1); o enunciado linguístico da lei é o ponto de partida de toda a interpretação, mas exerce também a função de um limite, já que não pode «ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso» (número 2); além disso, «[n] a fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados» (número 3).

Como consta no acórdão de 4 de maio de 2011, já citado, deste Supremo Tribunal de Justiça «[a] apreensão literal do texto, ponto de partida de toda a interpretação, é já interpretação, embora incompleta, pois será sempre necessária uma «tarefa de interligação e valoração, que excede o domínio literal» (cf. JOSÉ OLIVEIRA ASCENSÃO, O Direito, Introdução e Teoria Geral, 11.ª edição, revista, Almedina, 2001, p. 392).

<sup>11</sup> - Citado no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de março de 2013, no proc. 287/12.6TCLSB.L1.S1.

<sup>12</sup> - <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/44677bf068efef802578870032bc5f?OpenDocument>.

Nesta tarefa de interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal, intervêm elementos lógicos, apontando a doutrina elementos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica (sobre este tema, cf. KARL LARENZ, Metodologia da Ciência do Direito, 3.ª edição, tradução, pp. 439-489; BAPTISTA MACHADO, Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador, 12.ª reimpressão, Coimbra, 2000, pp. 175-192; FRANCESCO FERRARA, Interpretação e Aplicação das Leis, tradução de MANUEL ANDRADE, 3.ª edição, 1978, pp. 138 e seguintes).

O elemento sistemático comprehende a consideração de outras disposições que formam o complexo normativo do instituto em que se integra a norma interpretada, isto é, que regulam a mesma matéria (contexto da lei), assim, como a consideração de disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins (lugares paralelos). Compreende ainda o lugar sistemático que compete à norma interpretanda no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico.

O elemento histórico abrange todas as matérias relacionadas com a história do preceito, as fontes da lei e os trabalhos preparatórios.

O elemento racional ou teleológico consiste na razão de ser da norma (ratio legis), no fim visado pelo legislador ao editar a norma, nas soluções que tem em vista e que pretende realizar.

Segundo a doutrina tradicional, o intérprete, socorrendo-se dos elementos interpretativos acabados de referir, acabará por chegar a um dos seguintes resultados ou modalidades de interpretação: interpretação declarativa, interpretação extensiva, interpretação restritiva, interpretação revogatória e interpretação enunciativa.

Na interpretação declarativa, o intérprete limita-se a eleger um dos sentidos que o texto direto e claramente compõe, por ser esse o que corresponde ao pensamento legislativo.

A interpretação declarativa pode ser restrita ou lata, segundo toma em sentido limitado ou em sentido amplo as expressões que têm vários significados: tal distinção, como adverte FRANCESCO FERRARA (ob. cit., pp. 147-148), não deve confundir-se com a interpretação extensiva ou restritiva, pois nada se restringe ou se estende quando entre os significados possíveis da palavra se elege aquele que parece mais adaptado à «mens legis».

## X

No domínio da interpretação de cláusulas de convenções coletivas de trabalho deve-se atribuir uma importância acrescida ao elemento literal, pois a letra do acordo é o ponto de partida e a baliza da interpretação.

A cláusula cuja interpretação nos é pedida é a 68.ª, alínea b), do CCT celebrado entre a «APH - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», cuja revisão global foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010, no que respeita à reclassificação dos auxiliares de ação médica, nomeadamente à sua passagem para a categoria de

auxiliares de ação média especialistas.

No CCT em causa existem, também, algumas cláusulas referentes à classificação profissional e à progressão categorial.

Assim:

A cláusula 4.<sup>a</sup>, referente à classificação profissional, dispõe que «[o]s trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais previstas no anexo II, de acordo com as funções desempenhadas».

Segundo a cláusula 5.<sup>a</sup>, número 1, a progressão na carreira depende cumulativamente:

- «Da obtenção das habilitações e qualificações exigidas para a categoria em questão;
- Do mérito do trabalhador, nos termos previstos na cláusula seguinte.»

Na cláusula 6.<sup>a</sup>, relativa à avaliação do desempenho, está consagrado que «o mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional» (número 1) e que «[o]s trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado» (número 4).

Por fim, no anexo II, ponto 1) e 1.1), do referido CCT, consta que o acesso do auxiliar de ação médica ao nível de especialista «[é] feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: oito anos de experiência».

O que está em causa neste recurso é a interpretação da norma relativa à reclassificação de uma categoria de um CCT, que foi revogado, numa outra categoria do CCT que o veio substituir, e a repercussão, dessa transição, em termos de carreira, e respetiva progressão dos trabalhadores reclassificados.

Como se refere no acórdão recorrido, citando a 1.<sup>a</sup> instância, «[a] classificação profissional e a reclassificação profissional correspondem a conceitos distintos. A classificação profissional é aplicável aos profissionais que ingressam na carreira profissional e podem progredir posteriormente nas diversas categorias profissionais. A reclassificação profissional é aplicável aos profissionais que já ingressaram na carreira profissional com um determinado regime de classificação e progressão profissional e que veem este regime ser alterado posteriormente, pretendendo-se saber qual a categoria profissional a que devem pertencer de acordo com o novo regime.

Estes conceitos desempenham diferentes funções. A classificação profissional destina-se a estabelecer a categoria profissional em que o trabalhador deve ser inserido quando ingressa na carreira profissional e a regular a forma de progressão nas diversas categorias profissionais. A reclassifica-

ção profissional destina-se a estabelecer um regime de transição dos trabalhadores que estavam inseridos numa carreira profissional que foi revogada para a carreira profissional que a substituiu e a determinar a categoria profissional a devem pertencer de acordo com o novo regime.

Estas diferenças implicam que os critérios subjacentes a estes dois conceitos não tenham, necessariamente, que ser idênticos. Na reclassificação profissional existem expectativas dos trabalhadores que estavam inseridos na carreira profissional que foi revogada que devem ser tuteladas. Estes trabalhadores estavam inseridos numa determinada carreira profissional e tinham a expectativa de progredir nas diversas categoriais profissionais de acordo com os critérios que estavam em vigor. Esta expectativa é legítima e não pode ser ignorada.

Sendo revogada a carreira profissional, compreende-se que seja estabelecido um regime de reclassificação profissional destinado a permitir a transição destes trabalhadores para a carreira profissional que a substituiu conjugando as suas expectativas com o novo regime. A conjugação destas expectativas com o novo regime leva a que os critérios subjacentes à reclassificação profissional possam ser diferentes, designadamente que o critério da experiência profissional ou, se preferirmos da antiguidade, passa ter uma relevância diferente daquela que tem na classificação profissional.

É esta a razão de ser dos regimes de reclassificação profissional, os quais, se assim não fosse, eram desnecessários.

Como se afirma no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 4 de Março de 2005, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) «se a reclassificação profissional estivesse sujeita aos mesmos requisitos que são exigidos para o recrutamento normal ficava esvaziada de âmbito de aplicação».»

A classificação profissional está, pois, direcionada para o ingresso dos profissionais na respetiva carreira e que, posteriormente, podem progredir nas diversas categorias profissionais.

Por sua vez, a reclassificação profissional está destinada aos profissionais que já ingressaram na carreira, tendo já um determinado regime de classificação e progressão, mas que, por via da extinção dessa carreira, tornou-se necessário alterá-lo, através da reclassificação, atribuindo-lhes uma nova categoria e a progressão de acordo com os critérios fixados.

Estes dois conceitos referem-se, assim, a realidades completamente diferentes,

Assim sendo, na reclassificação os critérios da progressão na carreira podem ser diferentes dos da progressão na classificação.

## XI

Na lei laboral existem normas atinentes à própria categoria e à sua tutela e proteção, de modo a que o trabalhador não veja a sua categoria diminuída.

Assim, o artigo 115.<sup>º</sup>, número 1, dispõe que cabe às partes determinar, por acordo, a atividade para que o trabalhador é contratado, o artigo 116.<sup>º</sup> consagra que a sujeição à autoridade e direção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis, o artigo 118.<sup>º</sup>,

número 1, determina que o trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para as quais foi contratado, e que o empregador deve atribuir-lhe dentro da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional, e, por sua vez, o artigo 126.º, número 2, todos do CT, impõe que na execução do contrato do trabalho as partes devem colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Também o artigo 126.º, do CT, estabelece que o trabalhador e o empregador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

Ora, «[n]a lei laboral ordinária inexiste qualquer norma que imponha aos empregadores o estabelecimento de regras de progressão na carreira dos trabalhadores, sendo o seu dimensionamento e consagração, em princípio, objeto de regulamentação coletiva<sup>13</sup>», deixandose, assim, para as partes, o estabelecimento e a definição, em plena autonomia, das formas e dos critérios da colaboração na obtenção de maior produtividade, bem como da promoção humana, profissional e social do trabalhador, entre os quais se incluem os da sua progressão na carreira.

Finalizando:

Com a entrada em vigor do CCT celebrado entre a «APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010, extinguiram-se as categorias profissionais de empregada de enfermaria, empregada de bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise, tendo sido substituídas pela categoria de auxiliar de ação médica, nível I, II, III e especialista.

Assim, há que reclassificar os trabalhadores oriundos das categorias profissionais extintas e integrá-los nos diversos níveis de progressão na categoria que lhes foi atribuída: níveis I, II, III e especialista.

Dada a distinção dos conceitos de reclassificação e de progressão na carreira, os requisitos das habilitações literárias e do interesse e necessidade do empregador exigidos por esta não têm qualquer influência na reclassificação.

Nada obsta ou impede que se interprete a cláusula 68.ª, alínea b), respeitante aos profissionais de «apoio à saúde», no sentido de que apenas é exigível a verificação do requisito da antiguidade no momento da reclassificação.

Esta é a interpretação que resulta quer do Contrato Coletivo de Trabalho, ao distinguir classificação profissional de reclassificação profissional, quer do elemento sistemático e quer do elemento teleológico.

Assim deve interpretar-se a cláusula 68.ª, alínea b), na parte impugnada, da seguinte forma:

- Os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, empregada de bloco operatório, esterilização

<sup>13</sup> - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2014, de 30 de abril de 2014, proferido no processo n.º 3230/11.6TTLSB.S1, e publicado no DR, I.ª Série, n.º 105, de 2 de junho de 2014.

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b3796c09137be70f80257ccc0030ffec?OpenDocument>

e auxiliar de hemodiálise, que à data da reclassificação tinham oito anos ou mais de antiguidade, devem integrar a categoria de auxiliar de ação médica, nível especialista.

### XIII

Por fim, a dualidade conceptual existente entre reclassificação profissional e classificação profissional não viola o princípio da igualdade previsto no artigo 13.º, da CRP, que proclama que todos os cidadãos são iguais perante a lei [número 1] e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território, de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual [número 2].

Dispõe, por sua vez, o seu artigo 59.º, número 1, alínea a), que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza, quantidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual.

O Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 282/2005, de 6 de julho, refere que o princípio da igualdade convoca três dimensões<sup>14</sup>: «[(a)] a proibição do arbítrio, consubstancial na inadmissibilidade de diferenciação de tratamento sem qualquer justificação razoável, apreciada esta de acordo com critérios objetivos de relevância constitucional, e afastando também o tratamento idêntico de situações manifestamente desiguais; (b) a proibição de discriminação, impedindo diferenciações de tratamento entre os cidadãos que se baseiem em categorias meramente subjetiva ou em razão dessas categorias; (c) e a obrigação de diferenciação, como mecanismo para compensar as desigualdades de oportunidades, que pressupõe a eliminação, pelos poderes constituídos públicos, de desigualdades fácticas de natureza social, económica e cultura.»

Da diversa jurisprudência do Tribunal Constitucional, resulta que este tem, constante e reiteradamente, afirmado e ponderado, que o princípio da igualdade só é violado quando o legislador trate diferentemente situações que são essencialmente iguais, não proibindo diferenciações de tratamento quando estas sejam materialmente fundadas.

No caso não se viola o princípio da igualdade porque essa desigualdade é objetiva e provém de situações e de factos/realidades diferentes.

### XIII

Decidindo:

– Pelo exposto, decide-se negar a revista, confirmar o acórdão recorrido e, consequentemente, fixar à cláusula 68.ª, alínea b), do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a «APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010, a interpretação que por aquele aresto lhe foi

<sup>14</sup> - O Tribunal Constitucional aceita e reconhece como normas jurídicas as normas das Convenções Coletivas de Trabalho - Acórdão n.º 174/2008, de 11 de março.

dada, a qual se consigna nos seguintes termos:

- «Devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista, os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que à data de entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho (CTT publicado no BTE n.º 15, de 22/04/10) reuniam o requisito referente à antiguidade»
  - - Custas do recurso de revista a cargo da recorrente.
  - - Transitado em julgado, publique-se no *Diário da República* e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 186.º do Código de Processo do Trabalho.

Anexa-se o respetivo sumário.

Lisboa, 28 de setembro de 2017.

João Fernando Ferreira Pinto

Joaquim António Chambel Mourisco

Manuel Joaquim de Oliveira Pinto Hespanhol

António Gonçalves Rocha

António Leones Dantas

Ana Luísa de Passos Martins da Silva Geraldes

António Manuel Ribeiro Cardoso

António Silva Henriques Gaspar

### **Sumário**

Processo n.º 1148/16.5T8BRG.G1.S1

Interpretação de Convenção Coletiva de Trabalho

I. Na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as normas atinentes à interpretação da lei, contidas no artigo 9.º do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e

abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.

II. Na fixação do sentido e alcance de uma norma, a partir da apreensão literal do texto, intervêm elementos lógicos de ordem sistemática, histórica e teleológica.

III. A cláusula 68.ª, alínea b), do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a «APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010, na parte impugnada [categoria e nível a atribuir aos trabalhadores da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que, à data da reclassificação, têm 8 ou mais anos de antiguidade na categoria] deve ser interpretada da seguinte forma:

- «Devem ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista, os trabalhadores oriundos da categoria de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise que à data de entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho (CTT publicado no BTE n.º 15, de 22/04/10) reuniam o requisito referente à antiguidade».

Lisboa, 28 de setembro de 2017.

Ferreira Pinto - Relator

Chambel Mourisco

Pinto Hespanhol

Gonçalves Rocha

Leones Dantas

Maria Luísa Geraldes

Ribeiro Cardoso

# **ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO**

## **ASSOCIAÇÕES SINDICAIS**

## I - ESTATUTOS

### **Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social (SITOPAS) - Constituição**

Estatutos aprovados em 15 de fevereiro de 2019.

#### CAPÍTULO I

##### **Da constituição, denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social (SITOPAS) é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que, independentemente da natureza jurídica do respectivo vínculo, exerçam a sua actividade profissional, permanente ou transitória, em organismos públicos, central, local ou regional, que desenvolvam funções materialmente administrativas e de auxiliar, em quaisquer serviços públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam actividade de utilidade pública ou de solidariedade social.

2- O sindicato abrange ainda os trabalhadores que, independentemente da relação contratual existente, exerçam a sua actividade em instituições de economia social.

###### Artigo 2.º

1- O sindicato abrange os serviços sedeados nos distritos de Aveiro, Guarda, Leiria, Porto, Viseu, e/ou as regiões que nesta área forem criadas, bem como todos aqueles, a qualquer título, sob a sua dependência.

###### Artigo 3.º

1- O sindicato tem a sua sede em Aveiro e delegações nos outros distritos e/ou regiões.

2- As delegações funcionarão de forma a terem em conta os princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

1- Poderão ser criadas outras delegações nos locais tidos por convenientes, mediante deliberação da assembleia-geral.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos princípios fundamentais**

###### Artigo 4.º

1- O SITOPAS orienta e fundamenta a sua acção sobre os princípios da liberdade, da democraticidade interna, da independência sindical, da unidade e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções

políticas ou religiosas.

3- O SITOPAS reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores e do funcionamento dos órgãos, estruturas e da vida do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4- A democracia sindical em que o sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar a todos os níveis na actividade sindical, de ser eleito, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

5- O SITOPAS reconhece e defende a independência sindical, como garante da autonomia face ao Estado e ao Governo, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

6- O SITOPAS reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos direitos, liberdade e interesses dos trabalhadores.

###### Artigo 5.º

##### **Movimento sindical e associativo**

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social (SITOPAS) pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias-gerais convocadas expressamente para o efeito.

#### CAPÍTULO III

##### **Atribuições e competências**

###### Artigo 6.º

Constituem atribuições do SITOPAS;

a) Defender, promover e alargar, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses, individuais e colectivos, dos seus associados;

b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical, política e cívica;

d) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;

e) Promover o aprofundamento da democracia participati-

va e a melhoria da defesa dos interesses do cidadão face ao Estado e aos poderes públicos em geral.

#### Artigo 7.º

##### Competências

Ao SITOPAS compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos trabalhadores que representa;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Intervir e participar na democratização, transformação e modernização da Administração Pública, designadamente, em tudo o que tenha a ver com os trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Dos associados, quotização e regime disciplinar

#### SECÇÃO I

##### Artigo 8.º

1- Têm direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º, ambos dos presentes estatutos, bem como os que estejam na situação de aposentados ou reformados.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

3- Têm legitimidade para interpor recurso da recusa o interessado e da aceitação qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

##### Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do sindicato, nomeadamente, nas reuniões da assembleia-geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entendam convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os filiados ou dos seus interesses

específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo sindicato;

g) Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Usufruir de todos os benefícios e da prestação de serviços, nos termos dos presentes estatutos e respectivos regulamentos;

j) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

##### Artigo 10.º

##### Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da assembleia-geral, subscrito no mínimo, por um terço dos associados do sindicato, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

3- A todo o momento é possível verificar-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio ao presidente da assembleia-geral.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas, impedir a instrumentalização partidária do SITOPAS e não praticar quaisquer acções que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

##### Artigo 11.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir, e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos; Participar nas actividades do sindicato e manterem-se informados das actividades;

b) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

c) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;

e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação de maior número de trabalhadores na actividade sindical;

f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

g) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho, a aposentação, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

#### **Artigo 12.º**

##### **Perda da qualidade de associado**

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:  
a) Deixarem de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do sindicato, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante 3 meses e, se depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de 1 mês a contar da data da recepção do aviso.

#### **Artigo 13.º**

##### **Suspensão temporária dos direitos sindicais**

1- São suspensos os direitos sindicais de todos os associados abrangidos por um dos seguintes casos:

a) Punição com a pena de suspensão do sindicato;

b) Exercício temporário da sua actividade profissional fora do âmbito geográfico do sindicato, excepto quando se trate de destacamento, requisição ou comissão de serviço.

2- Os direitos de eleger, ser eleito, e de participar activamente na vida do sindicato, votando nas reuniões da assembleia-geral e como membro dos órgãos e corpos gerentes do sindicato, são temporariamente suspensos pelo desempenho de cargos directivos, ainda que de natureza temporária, sem precedência de concurso.

#### **Da quotização**

## **SECÇÃO II**

#### **Artigo 14.º**

1- O valor da quota mensal a pagar por cada associado é de 1 % sobre as suas remunerações ilíquidas mensais.

2- A cobrança das quotas será feita de acordo com a declaração expressa dos respectivos sócios, por desconto realizado na fonte pelos serviços ou organismos de que dependam, que procedem à sua remessa ao sindicato.

3- Excepcionalmente, e por vontade do sócio expressa nesse sentido, poderá o pagamento ser feito por outras formas.

#### **Artigo 15.º**

##### **Isenção do pagamento de quota**

1- Estão isentos do pagamento de quota geral, salvo declaração em contrário do associado:

a) Os associados que estejam no cumprimento do serviço militar;

b) Os associados que, tendo exercido actividade profissional, se encontrem na situação de desemprego, sem qualquer retribuição;

c) Os associados que tenham sido punidos com sanção disciplinar de suspensão com perda de vencimento.

2- A direcção poderá isentar do pagamento de quotas, após análise criteriosa da sua situação económica, os associados que se encontrem na situação de doença prolongada devidamente comprovada, ou a qualquer outro título que implique redução de retribuição.

3- A quotização suplementar específica prevista no artigo anterior não pode ser objecto de isenção ou redução.

## **SECÇÃO III**

#### **Do regime disciplinar**

#### **Artigo 16.º**

Constituem infracções disciplinares, puníveis, consoante a sua gravidade, nos termos previstos nos artigos seguintes:

a) O não cumprimento, de forma injustificada, dos deveres previstos no artigo 10.º;

b) O não acatamento das decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) A prática de actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato e dos trabalhadores.

#### **Artigo 17.º**

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior, são as seguintes:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 30 a 180 dias;

d) Expulsão.

#### **Artigo 18.º**

##### **Garantias de defesa**

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### **Artigo 19.º**

##### **Exercício do poder disciplinar**

1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva

2- A instauração do processo disciplinar e o início da instrução são notificadas ao arguido, no prazo de 5 dias.

3- A nota de culpa, da qual devem constar todas as circunstâncias de facto e de direito que consubstanciam a infracção disciplinar, é notificada, no prazo de 15 dias após o termo da instrução, ao arguido que poderá apresentar a sua defesa em prazo a fixar pelo instrutor até 20 dias.

4- O relatório do instrutor, se outras diligências de prova se não justificarem, deverá ser entregue à comissão executiva no prazo de 30 dias.

5- Da decisão da comissão executiva cabe recurso, no prazo de 10 dias, que será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, para a direcção, que decide em última instância.

6- As penas expulsivas são ratificadas pela assembleia-geral ordinária seguinte.

Artigo 20.º

#### **Readmissão**

Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão é apreciado e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos na direcção, a ratificar pela assembleia-geral ordinária seguinte.

### **CAPÍTULO V**

## **Da organização, secção sindical e seus órgãos**

Artigo 21.º

1- A organização do sindicato tem a sua base nos trabalhadores sindicalizados de cada local de trabalho, que constituem a secção sindical.

2- Os órgãos da secção sindical são:

- a) Assembleia sindical;
- b) Comissão sindical;
- c) Delegados sindicais.

3- Podem ser criadas comissões intersindicais nos serviços em que houver trabalhadores representados por outros sindicatos.

Artigo 22.º

#### **Assembleia sindical**

A assembleia sindical é o órgão deliberativo da secção sindical, integrando todos os sindicalizados do serviço.

Artigo 23.º

#### **Trabalhadores não sindicalizados**

Os trabalhadores sindicalizados deliberam acerca da participação dos trabalhadores não sindicalizados, bem como da forma que esta deverá adoptar.

Artigo 24.º

#### **Competência da assembleia sindical**

Compete à assembleia sindical:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do serviço;

b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 25.º

#### **Comissão sindical**

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do serviço.

3- Incumbe à comissão sindical a coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

Artigo 26.º

#### **Delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato no serviço, sector ou local de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justifiquem.

Artigo 27.º

#### **Atribuições dos delegados sindicais**

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, sector ou local de trabalho;
- d) Comunicar ao sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação e revisão da legislação, bem como nas demais áreas de actuação do sindicato;
- f) Incentivar os trabalhadores não associados do sindicato a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
- g) Assegurar que os serviços cobram as quotas aos associados e as remetem para o sindicato;
- h) Comunicar ao sindicato a sua demissão;
- i) Promover as eleições de novos delegados sindicais quando o seu mandato cessar, a qualquer título.

Artigo 28.º

#### **Normas regulamentares**

O funcionamento da secção sindical e da assembleia sindical pode ser objecto de regulamento, a aprovar pela respectiva secção sindical do serviço, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

### **SUBSECÇÃO I**

#### **Dos delegados sindicais**

Artigo 29.º

A designação dos delegados sindicais é da competência da direcção, precedida de eleições a realizar nos locais de trabalho, entre os respectivos trabalhadores, ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

**Artigo 30.º**

**Eleição dos delegados sindicais**

1- A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à assembleia sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2- Cabe à direcção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

**Artigo 31.º**

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado no sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade;
- c) Não exerça cargo de chefia máxima nos locais de trabalho;
- d) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

**Artigo 32.º**

1- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo de acordo com as necessidades da actividade sindical, em observância das respectivas disposições legais.

**Artigo 33.º**

1- O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição de delegados sindicais deve verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

**Artigo 34.º**

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da assembleia sindical que os elege e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A exoneração verifica-se por deliberação da assembleia sindical convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 8 dias e desde que votada por, pelo menos, 3/4 do número de trabalhadores presentes.

3- A assembleia sindical que destituir delegados sindicais procede à eleição dos respectivos substitutos.

4- A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à direcção do serviço pelo sindicato, após o que os delegados iniciam ou cessam imediatamente as suas funções.

**Artigo 35.º**

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei.

**SECÇÃO II**

**Da assembleia-geral de delegados**

**Artigo 36.º**

A assembleia-geral de delegados é composta por todos os delegados sindicais do sindicato.

**Artigo 37.º**

Compete, em especial, à assembleia-geral de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

**Artigo 38.º**

1- A assembleia-geral de delegados reúne trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 36.º

2- A assembleia-geral de delegados pode reunir em encontro anual ou congresso em conjunto com os corpos gerentes do sindicato, a mesa da assembleia-geral e activistas eleitos nos locais de trabalho.

**Artigo 39.º**

1- A convocação e funcionamento da assembleia-geral de delegados rege-se pelas disposições seguintes:

- a) A assembleia-geral de delegados pode reunir em sessão plenária na sede ou descentralizada pelos seis distritos.
- b) A forma da reunião da assembleia-geral de delegados consta da respectiva convocatória e é determinada em função dos assuntos a debater.

**Artigo 40.º**

1- A assembleia-geral de delegados reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da comissão executiva;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos 1/10 dos seus membros.

2- Os pedidos de convocação da assembleia-geral de delegados devem ser dirigidos e fundamentados por escrito à comissão executiva, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3- Tendo em consideração os assuntos a debater, a comissão executiva delibera sobre a forma de reunião da assembleia-geral de delegados.

**Artigo 41.º**

1- A assembleia-geral de delegados é convocada pela comissão executiva, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada a assembleia-geral de delegados é convocada com a antecedência mínima de 24 horas, através do meio de comunicação mais eficaz.

**Artigo 42.º**

1- As reuniões da assembleia-geral de delegados têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia-geral de delegados requeridas pelos seus membros não se realizam sem

a presença de pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia-geral de delegados antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 43.º

#### **Mesa da assembleia-geral de delegados**

A mesa da assembleia-geral de delegados será constituída por membros da comissão executiva.

Artigo 44.º

1- As deliberações da assembleia-geral de delegado são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2- A votação é por braço no ar, salvo se houver decisão em contrário da assembleia.

Artigo 45.º

A perda de qualidade de delegados sindical determina a sua exclusão da assembleia-geral de delegados.

Artigo 46.º

A assembleia-geral de delegados pode deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

Artigo 47.º

No âmbito das atribuições das alíneas *a), b) e c)* do artigo 36.º, podem realizar-se assembleias de delegados por áreas regionais ou sectores de actividade.

## **SECÇÃO II**

### **Dos órgãos e corpos gerentes do sindicato**

Artigo 48.º

São órgãos do sindicato:

- a)* A assembleia-geral;
- b)* A direcção;
- c)* O conselho fiscalizador.

Artigo 49.º

Constituem os corpos gerentes do sindicato:

- a)* A direcção;
- b)* A comissão executiva.

Artigo 50.º

Podem eleger e ser eleitos para a direcção, para o conselho fiscalizador e para a mesa da assembleia-geral, por voto directo e secreto, os associados do sindicato, maiores de dezoito anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais com mais de seis meses de filiação.

Artigo 51.º

A duração do mandato dos membros da direcção, do con-

selho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral é de quatro anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 52.º

1- O exercício de qualquer cargo na direcção, no conselho fiscalizador e na mesa da assembleia-geral é gratuito.

2- Os dirigentes têm direito a ser reembolsados pelo sindicato de todas as importâncias que deixarem de auferir, por motivo do desempenho das suas funções sindicais.

Artigo 53.º

#### **Destituição dos membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral**

1- Os membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral podem ser destituídos em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- A destituição de pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos determina a realização de eleições extraordinárias para esse órgão, no prazo máximo de 90 dias.

3- A assembleia-geral que proceder à destituição nos termos do número anterior elege uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

4- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, são substituídos pelos respectivos membros suplentes.

## **Da assembleia-geral**

Artigo 54.º

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 55.º

Compete em especial à assembleia-geral:

*a)* Eleger os membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral;

*b)* Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

*c)* Aprovar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, até 15 de dezembro, bem como o relatório de actividade e contas até 30 de abril;

*d)* Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir conscientemente;

*e)* Apreciar e deliberar sobre os recursos interpuestos das decisões da direcção;

*f)* Autorizar a direcção a alienar ou onerar bens imóveis ou a adquirir qualquer bem de valor igual ou superior ao orçamento desse ano;

*g)* Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

*h)* Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;

- i) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- j) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos.

#### **Artigo 56.º**

##### **Mesa da assembleia-geral**

1- A mesa da assembleia-geral é constituída, no máximo, por três membros efectivos e dois suplentes, sendo um deles o presidente, outro o vice-presidente e os restantes secretários, funcionando sempre com número ímpar de elementos.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, os membros são substituídos pela ordem ascendente dos cargos que ocupam na lista.

3- A composição da mesa da assembleia-geral é decidida pelos presentes, na impossibilidade de cumprir o previsto no número anterior.

#### **Artigo 57.º**

Compete, em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato;
- b) Presidir às reuniões da assembleia-geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia-geral, que dá posse à direcção e ao conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia-geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.

#### **Artigo 58.º**

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia-geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia-geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia-geral.

#### **Artigo 59.º**

##### **Atribuições e competências da mesa da assembleia-geral**

1- A mesa da assembleia-geral exerce as atribuições que lhe forem cometidas pelos presentes estatutos e por deliberação da assembleia-geral.

2- Compete, em especial, à mesa da assembleia-geral e, só no caso de total impossibilidade a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia-geral descentralizada.

3- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia-geral nos 8 ou 15 dias seguintes à convocação da

assembleia-geral, conforme se trate dos casos previstos no números 1 ou 2 do artigo 60.º, respectivamente.

4- A mesa da assembleia-geral assegurará, na medida do possível que, antes da reunião da assembleia-geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

5- As atas das reuniões da assembleia-geral são assinadas pelos membros da mesa da assembleia-geral.

#### **Artigo 60.º**

##### **Reuniões da assembleia-geral**

1- A assembleia-geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De 4 em 4 anos, para exercer as competências previstas na alínea a) do artigo 54.º;
- b) Anualmente, para exercer as competências previstas na alínea c) do artigo 54.º

2- A assembleia-geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia-geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) O requerimento de, pelo menos, 50 % dos delegados em exercício de funções;
- d) O requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### **Artigo 61.º**

##### **Convocação**

1- A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento pelo seu substituto, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, dois dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias, da qual deverá, obrigatoriamente, constar a ordem de trabalhos.

2- O prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios das reuniões previstas no artigo 54.º é de:

- a) 30 dias nos casos das alíneas b), c), f) e h);
- b) 60 dias nos casos da alínea a);
- c) 45 dias nos casos da alínea g).

3- Os requerimentos de convocação da assembleia-geral extraordinária devem ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 do artigo 59.º, o presidente da mesa deve convocar a assembleia-geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo será de 60 dias.

#### **Artigo 62.º**

##### **Quórum**

1- As reuniões da assembleia-geral têm início à hora marcada, verificada a existência de quórum pelo presidente da mesa ou uma hora depois com a presença de qualquer número de associados, salvo o disposto nos números seguintes.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associa-

dos, ao abrigo do disposto nas alíneas c) e do número 2 do artigo 59.º dos estatutos do sindicato, não se realizam sem a presença de, pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- A não realização da assembleia-geral extraordinária, convocada nos termos das alíneas c) e d) do número 2 do artigo 59.º dos estatutos, por falta dos associados requerentes, implica que estes suportem todas as despesas a que derem azo com a convocatória e percam o direito de convocar nova assembleia-geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

#### **Artigo 63.º**

##### **Local**

1- As reuniões da assembleia-geral podem realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia-geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

#### **Artigo 64.º**

1- A participação dos associados nas reuniões da assembleia-geral descentralizada faz-se de acordo com os procedimentos previamente organizados pela mesa da assembleia-geral.

2- Com a convocação da assembleia-geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

#### **Artigo 65.º**

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos. Em caso de empate procede-se a nova votação e mantendo-se o empate fica a deliberação adiada para nova reunião.

2- Salvo casos previstos nas disposições especiais relativas as eleições não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

### **SUBSECÇÃO III**

#### **Da direcção**

#### **Artigo 66.º**

1- A direcção do sindicato é composta por 55 elementos efectivos e 15 suplentes.

2- Os membros suplentes suprem, prioritariamente, as faltas dos membros efectivos dos respectivos distritos.

#### **Artigo 67.º**

#### **Orgânica e funcionamento**

1- A direcção na sua primeira reunião deve:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b) Eleger a comissão executiva;
- c) Definir as atribuições da comissão executiva.

#### **Artigo 68.º**

Compete à direcção, em especial:

- a) Nomear os representantes do sindicato;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- c) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia-geral o plano de actividades e o orçamento, bem como o relatório de actividades e contas;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos do sindicato e definir a política de pessoal;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

#### **Artigo 69.º**

1- A direcção reunirá, em princípio, trimestralmente, e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- A direcção só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

3- Podem assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os membros suplentes da direcção e os membros efectivos e suplentes da mesa da assembleia-geral.

#### **Artigo 70.º**

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros da direcção devidamente mandatados.

2- A direcção pode constituir mandatários para a prática de determinados aptos devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### **Artigo 71.º**

1- Perdem a qualidade de membros da direcção do sindicato, aqueles que:

- a) Faltem injustificadamente a mais de 3 reuniões consecutivas ou 6 interpoladas, no mandato;
- b) Sejam objecto de qualquer sanção disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

2- Seguem-se, com as necessárias adaptações os procedimentos previstos no artigo 18.º

## Artigo 72.º

### Comissão executiva

1- A comissão executiva tem por funções a coordenação da actividade do sindicato, a gestão administrativa, financeira e de pessoal de acordo com os presentes estatutos e as orientações aprovadas pela direcção, reunindo sempre que necessário, no mínimo uma vez por mês, salvo justo impedimento.

2- Compete em especial à comissão executiva o exercício do poder disciplinar, a admissão e rejeição dos pedidos de inscrição dos associados.

3- A comissão executiva é presidida por um presidente, a quem cabe a representação do em juízo e SITOPAS fora dele, sem prejuízo do disposto na alínea *a*) do artigo 67.º

4- A comissão executiva é eleita pela direcção de entre listas com número ímpar de 5 a 8 dos seus membros apresentadas a sufrágio, encabeçadas por um candidato a presidente e com funções atribuídas aos restantes elementos.

### Do conselho fiscalizador

## Artigo 73.º

1- O conselho fiscalizador compõe-se de 3 membros efectivos e 2 suplentes, eleitos pela assembleia-geral.

2- Na sua primeira reunião após eleição, o conselho fiscalizador cumpre com o disposto na alínea *f*) do artigo seguinte.

## Artigo 74.º

1- Compete ao conselho fiscalizador:

*a)* Examinar a contabilidade do sindicato;

*b)* Fiscalizar a actuação dos membros dos órgãos do sindicato no âmbito económico e financeiro;

*c)* Dar parecer sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório de actividades e contas apresentados pela direcção;

*d)* Elaborar atas das suas reuniões;

*e)* Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato;

*f)* Eleger um coordenador, a quem compete, designadamente, convocar as reuniões;

*g)* Reunir, pelo menos, uma vez de seis em seis meses.

2- As deliberações do conselho fiscalizador são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

3- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

### Da eleição da direcção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscalizador

## Artigo 75.º

1- Os membros da direcção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia-geral eleitoral constituída por todos os associados que:

*a)* À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

*b)* Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam

devidas, até quatro meses antes àquele em que foi convocada.

2- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral que deve, nomeadamente:

*a)* Marcar a data das eleições;

*b)* Convocar a assembleia-geral eleitoral;

*c)* Promover a organização dos cadernos eleitorais;

*d)* Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

*e)* Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

*f)* Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;

*g)* Promover a constituição das mesas de voto;

*h)* Promover a confecção dos boletins de voto;

*i)* Presidir ao ato eleitoral.

## Artigo 76.º

Os associados não podem ser candidatos a mais de um órgão, nem integrar mais de uma lista.

## Artigo 77.º

### Processo eleitoral

1- As eleições devem ter lugar, no máximo, nos 2 meses seguintes ao termo do mandato dos membros da direcção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscalizador.

2- A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, 2 dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

## Artigo 78.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e suas delegações, no prazo de 10 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação.

## Artigo 79.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia-geral:

*a)* Da lista contendo a identificação dos candidatos à direcção, à mesa da assembleia-geral e ao conselho fiscalizador;

*b)* Do termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura;

*c)* Do programa de acção;

*d)* Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidaturas têm de ser subscritas por, pelo menos, 1/10 ou 500 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos são identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação de serviço onde trabalham.

4- Os associados subscritores da candidatura são identi-

ficados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e serviço onde trabalham.

5- As listas de candidatura só são consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- A apresentação das listas de candidatura deve ser feita até 30 dias após a data da convocação da assembleia-geral eleitoral.

7- O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunica com a lista respectiva.

#### **Artigo 80.º**

1- A mesa da assembleia-geral verifica a regularidade das candidaturas nos 10 dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista a suprir as irregularidades encontradas, toda a documentação é devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com a indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deve saná-las no prazo de 3 dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia-geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão fixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

#### **Artigo 81.º**

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia-geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo anterior.

#### **Artigo 82.º**

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 79.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral é orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colocada ou distribuída no interior da sede e das delegações do sindicato qualquer forma de propaganda das listas, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, naquelas instalações.

3- O sindicato comparticipa nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, em montante igual para todos, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

#### **Artigo 83.º**

1- As mesas de voto funcionam nos locais a determinar pela mesa da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia-geral promove até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto, que são compostas por um representante da mesa da assembleia-geral que preside e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais compete exercer as funções de secretário.

3- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral no seu âmbito, bem como pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decurso da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade sempre que ocorra empate na votação.

4- O horário de funcionamento da assembleia-geral eleitoral é objecto de deliberação da mesa da assembleia-geral.

#### **Artigo 84.º**

##### **Votação**

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) No referido envelope conste o número e assinatura do associado, acompanhado de cópia do bilhete de identidade;

c) Este envelope introduzido noutro, endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão ao presidente da mesa da assembleia-geral.

4- Só são considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou com data de carimbo do correio anterior.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de ter recebido todas as atas das mesas de voto e se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### **Artigo 85.º**

##### **Boletins de voto**

1- Os boletins de voto são editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia-geral com forma rectangular e dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, sendo impressos em papel liso e não transparente sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto são impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 78.º dos presentes estatutos, seguindo-se a cada

uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estão à disposição dos associados no próprio ato eleitoral.

4- Para os efeitos previstos no número 3 do artigo 83.º, o associado deverá requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral o boletim de voto, que lhe será entregue na sede do sindicato ou suas delegações até 5 dias antes da data da assembleia-geral eleitoral.

5- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 86.º

#### **Eleições**

1- A identificação dos eleitores é feita através do cartão de associado do sindicato, acompanhado de qualquer documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Identificado o eleitor, este recebe das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3- O eleitor deve dirigir-se à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4- Voltando para junto da mesa o eleitor entrega o boletim ao presidente da mesa, que o introduz na urna de voto, enquanto os secretários descarregam os votos nos cadernos eleitorais, que o eleitor assina em local apropriado.

5- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 87.º

#### **Contagem dos votos**

1- Logo que a votação tenha terminado, procede-se em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da ata com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia-geral procede ao apuramento final elaborando a respectiva ata, que é afixada na sede do sindicato e suas delegações, fazendo a proclamação da lista vencedora.

Artigo 88.º

1- Pode ser interposto recurso com o fundamento em qualquer irregularidade do ato eleitoral, o qual é apresentado à mesa da assembleia-geral até 3 dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia-geral aprecia o recurso devidamente fundamentado no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 89.º

#### **Posse**

A posse dos membros eleitos é conferida, nos termos dos presentes estatutos, no prazo de 30 dias após a proclamação dos resultados, salvo se tiver havido recurso caso em que a

posse será conferida no prazo de 15 dias após a decisão da mesa da assembleia-geral.

Artigo 90.º

A interpretação e a integração de lacunas das disposições da presente subsecção são da competência da mesa da assembleia-geral.

### **SECÇÃO III**

#### **Da organização distrital**

Artigo 91.º

1- O sindicato pode vir a ter delegações em cada um dos distritos de Aveiro, Coimbra, Guarda, Leiria, Porto e Viseu e/ou nas sedes das regiões administrativas que vierem a ser criadas.

2- As delegações distritais ou regionais representam, preferencialmente, os associados do sindicato, cujo local de trabalho ou a área da residência no caso dos aposentados abranjam.

1- As delegações representam o sindicato nos respectivos distritos, ou áreas geográficas, no desempenho dos objectivos e competências que lhe estão estatutariamente atribuídas.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Receitas**

Artigo 92.º

Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas gerais e suplementares específicas, dos associados;
- b) As receitas extraordinárias e financeiras;
- c) As contribuições voluntárias;
- d) Todas as quantias provenientes de acordos ou contratos.

Artigo 93.º

#### **Aplicação das receitas**

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

2- A partir do saldo da conta de gerência constituir-se-á um fundo de reserva sindical, no valor mínimo de 10 % do respectivo saldo anual, destinada a fazer face a circunstâncias imprevistas.

3- A utilização do fundo de reserva sindical depende de autorização prévia da assembleia-geral.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Da revisão dos estatutos**

Artigo 94.º

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela as-

sembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.

2- A convocatória da assembleia-geral a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias e publicada nos dois jornais mais lidos na área do sindicato.

3- As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

4- Apenas podem participar nesta assembleia-geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

## CAPÍTULO VIII

### Fusão, integração e dissolução

#### Artigo 95.º

1- A fusão, integração e a dissolução do sindicato só se verifica por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria de, pelo menos, 3/4 do número total dos votos validamente expressos.

2- Apenas podem participar nesta assembleia-geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

#### Artigo 96.º

#### Forma de fusão e dissolução

A assembleia-geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deve, obrigatoriamente, definir os termos em que

esta se processa, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

Registado em 8 de março de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 188 do livro n.º 2.

### Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - FESMARPOR - Cancelamento

Por sentença proferida em 16 de janeiro de 2019 e transitada em julgado em 15 de fevereiro de 2019, no âmbito do processo n.º 27265/18.9T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz - 7, movido pelo Ministério Público contra a Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - FESMARPOR, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 29 de maio de 2011.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários - FESMARPOR, efectuado em 27 de março de 2006, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos nos dias 5, 6, 7, 8 e 9 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Adão Manuel Pinto Ferreira  
Alberto Luís Ferreira Neto  
Alcino Manuel Sousa Santos  
Álvaro de Jesus Pinheiro  
Amélia Fernanda M. Santos Cabral  
Ana Paula Soares Silva Vitorino Marques  
António Fernando Maia Gomes  
António José Matos Tavares  
António Manuel Pereira Bezerra  
António Serafim da Silva Neves

Augusto Carlos Salgado Vieira  
Augusto Gomes de Oliveira Pinto  
Augusto Manuel Alves Silva  
Augusto Manuel Martins Cavadas  
Bruno Alexandre Borges Salgado  
Bruno Filipe Silva Vieira  
Carlos Alberto Pires Dias  
Carlos Alberto Ribeiro Santos  
Carlos Alberto Santos de Sousa  
Carlos Alexandre Silva Ferreira  
Carlos Manuel da Costa e Cruz  
Carlos Miguel Moreira Cunha  
Carlos Manuel Moreira Oliveira  
Carlos Manuel Silva Magalhães  
Cristina Maria Rocha Fernandes  
Delfim Silva Ferreira  
Domingos Veloso Ribeiro  
Eduardo César Borges Oliveira

Eugénio Paulo Marques Nogueira  
Fernando António Sousa Costa  
Fernando Jorge da Silva e Sá  
Filipe Manuel Marques Pereira  
Flávio José Cruz Silva  
Gina Maria Vieira Pereira  
Henrique António Pacheco Fernandes  
João Deus Pereira Victória  
João Fernando Freitas Torres  
João Manuel Correia Lamarão  
João Manuel Gomes Pereira  
João Martins Cunha  
João Miguel Silva Marinho  
João Paulo Barros Silva  
Joaquim Daniel Pereira Rodrigues  
Joaquim Fernando Silva Azevedo  
Joaquim Filipe Alves Machado  
Joaquim José Silva Fernandes  
Joaquim Sérgio Fonseca de Sousa  
Joaquim da Silva Costa  
Joni Valter Silva Ferreira  
Jorge Manuel Gonçalves Freitas  
José Alberto Gonçalves Azevedo  
José António Neves Cunha  
José António Pereira Lopes  
José Domingos Fernandes Grenha  
José Jesus Gomes  
José Manuel Neves Santos  
José Manuel P. M. Matos Azevedo  
José Maria Amieira Flores  
José Ricardo Gonçalves Marques  
Júlio Alberto Ferreira Ribeiro  
Luís Manuel Pereira Pinto  
Luís Miguel Lopes Brandão Silva  
Manuel Carlos Marques Gonçalves  
Manuel Gabriel Osório Fernandes  
Manuel Jesus Almeida  
Márcio Manuel M. Gonçalves Pereira  
Maria Amélia Simões Pacheco  
Maria de Fátima Ribeiro Silva  
Maria de Fátima dos S. Pinto Teixeira  
Maria Glória Silva Pereira Cardoso  
Mário Fernando Maganinho Rocha  
Miguel Ângelo Borges Pinto  
Miguel Manuel Ribeiro Moreira  
Olívia Isabel Sá Azevedo  
Paula Alexandra Costa Santos Pinto  
Paula Cristina dos S. F. R. Gonçalves  
Paula Maria Pinto Baldaia  
Paulo Alexandre P. Assunção Ferreira  
Paulo David Campos Amorim  
Paulo Jorge Araújo Ribeiro  
Paulo Jorge Sacadura Silva  
Paulo Renato Cardoso Ricardo  
Pedro Manuel C. G. Saraiva Azevedo  
Pedro Miguel Ribeiro Meneses  
Ricardo Sérgio F. Vilas F. Moreira  
Rita Maria Morais Santos Cardoso

Rodolfo José Pereira Alvim  
Rui Manuel Pereira Arouca  
Sérgio Henrique Ribeiro Cunha  
Sérgio Manuel Silva Monteiro  
Sérgio Sales Almeida  
Sílvia Ribeiro Silva  
Telmo Filipe Leal Silva  
Tiago Daniel da Costa Oliveira  
Tiago José Castro Pereira  
Vítor Manuel Sousa Lima  
Vítor Manuel Faria Reis

**Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20, 21 e 22 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

**Direcção:**

Adolfo António Troncão Zambujo, cartão de cidadão n.º 06611176.  
Aida Maria Mendes Batista, cartão de cidadão n.º 0968546.  
Albino Luís Fernandes Paulo, cartão de cidadão n.º 7323864.  
Alexandre Manuel de Oliveira Café, cartão de cidadão n.º 10144147.  
Alexandre Oliveira Ramos, cartão de cidadão n.º 10863258.  
Américo Jorge Martins Caeiro, cartão de cidadão n.º 09236089.  
Ana Carina Castro Correia, cartão de cidadão n.º 10748006.  
Ana Patrícia Fernandes Silva, cartão de cidadão n.º 13614079.  
Ana Sofia Craveiro Alves Dias, cartão de cidadão n.º 09705958.  
António Manuel Chan Maurício, cartão de cidadão n.º 9020286.  
Augusto Manuel Fonseca Valério, cartão de cidadão n.º 06229649.  
Benny Gil Alves Freitas, cartão de cidadão n.º 14853576.  
Carla Maria Rodrigues Domingues Nobre, cartão de cidadão n.º 08147866.  
Carla Sofia Fontes Capelo Alves da Silva Coelho, cartão de cidadão n.º 10192792.  
Carlos António Lopes Ferreira, cartão de cidadão n.º 06004896.  
Carlos Manuel Gomes Cruz Marques, cartão de cidadão n.º 10897992.  
Carlos Manuel Nunes Antunes, cartão de cidadão n.º 09792790.  
Cátia Maria Jesus Fonseca Infante, cartão de cidadão n.º

12747781.

Dário Manuel Agostinho Encarnação Lima, cartão de cidadão n.º 11087856.

Dario Manuel Esteves Ferreira, cartão de cidadão n.º 12008365.

Duarte Manuel Agostinho Fontes, cartão de cidadão n.º 06083844.

Edgar Manuel Marques Cruz, cartão de cidadão n.º 12019267.

Elsa Maria do Carmo Pinto Cardoso, cartão de cidadão n.º 08969377.

Esperança da Conceição Duarte Ribeiro, cartão de cidadão n.º 07352567.

Fernando António Dias Faria, cartão de cidadão n.º 07003513.

Fernando Jorge da Silva Soares, cartão de cidadão n.º 6260903.

Francisco Alves Silva Ramos, cartão de cidadão n.º 4581907.

Franquelim Manuel Constantino Lopes, cartão de cidadão n.º 09070133.

Filipe Ernesto Reis Francisco, cartão de cidadão n.º 09521269.

Gabriela Luísa Costa Medeiros, cartão de cidadão n.º 08095643.

Gabriela Maria dos Santos Vaz Gonçalves, cartão de cidadão n.º 11830832.

Hélder José Teixeira Gil, cartão de cidadão n.º 08042359.

Hélder Jorge Vilela Pires, cartão de cidadão n.º 9916573.

Heliodoro Francisco Freitas Pereira, cartão de cidadão n.º 10721172.

Hugo Manuel Monteiro Raposo, cartão de cidadão n.º 11030203.

Jaime Jorge Marques Freire, cartão de cidadão n.º 8163150.

João Eduardo Monteiro Malhadinhas, cartão de cidadão n.º 11300497.

João Pedro Rolo Oliveira, cartão de cidadão n.º 12175173.

Jorge Manuel Antunes, cartão de cidadão n.º 8181973.

José António de Jesus Martins, cartão de cidadão n.º 04884019.

José Augusto Ribeiro Moura, cartão de cidadão n.º 07683603.

José Carlos Caramona Paiva, cartão de cidadão n.º 8315988.

José Júlio Correia Henriques, cartão de cidadão n.º 09882030.

José Manuel Matos Cruz, cartão de cidadão n.º 07462123.

José Manuel Vicente dos Anjos, cartão de cidadão n.º 09305029.

Josué Tiago Bastos, cartão de cidadão n.º 12283534.

Júlio Gabriel Ventura Cruz, cartão de cidadão n.º 13091309.

Liliana Andreia da Silva Santos, cartão de cidadão n.º 11948945.

Luís Fernando Cunha Rosado, cartão de cidadão n.º 06592016.

Luís Godofredo Teixeira Ribeiro, cartão de cidadão n.º 7023080.

Luís Manuel Espadinha Duarte, cartão de cidadão n.º 08469345.

Luís Miguel Afonso Prata Martins, cartão de cidadão n.º 09848233.

Luís Miguel Garcia Benido, cartão de cidadão n.º 10046748.

Luís Miguel Mataloto Mestre, cartão de cidadão n.º 12425278.

Luís da Silva Oliveira Filipe, cartão de cidadão n.º 7364095.

Manuel Isidro Catarino de Oliveira Costa, cartão de cidadão n.º 06943940.

Manuel Rodrigues Santos Formas, cartão de cidadão n.º 07843906.

Manuel da Silva Cardoso, cartão de cidadão n.º 05568694.

Maria da Conceição Pacheco Branquinho, cartão de cidadão n.º 09166128.

Maria de Fátima Monteiro, cartão de cidadão n.º 10802360.

Maria João Santos Costa, cartão de cidadão n.º 06647500.

Maria Silvandira Duarte Costa, cartão de cidadão n.º 07486256.

Mário Filipe Ilhéu Condessa, cartão de cidadão n.º 7690339.

Mário Jorge Jesus Matos, cartão de cidadão n.º 11152816.

Mário José Rodrigues Santos Ladeira, cartão de cidadão n.º 10276402.

Miguel António Sousa da Silva, cartão de cidadão n.º 4386471.

Moisés Castanheira Dias, cartão de cidadão n.º 07007459.

Norberto Nunes dos Santos, cartão de cidadão n.º 07425619.

Nuno Eduardo Reis dos Santos, cartão de cidadão n.º 11462917.

Nuno Álvaro Carreira Alexandre, cartão de cidadão n.º 09937680.

Nuno Miguel dos Santos Antunes, cartão de cidadão n.º 10766703.

Olga Isabel Martins Manuel, cartão de cidadão n.º 12175854.

Patrícia Custódia Sousa Mata, cartão de cidadão n.º 11627902.

Paula Cristina Ferro Marques, cartão de cidadão n.º 8499864.

Paulo Alexandre Alves de Oliveira, cartão de cidadão n.º 10274683.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, cartão de cidadão n.º 9609050.

Pedro Alexandre Mota da Silva Ramos, cartão de cidadão n.º 10115576.

Pedro Filipe Marques Jacinto, cartão de cidadão n.º 14017308.

Pedro Miguel Jesus Pinho, cartão de cidadão n.º 10029125.

Pedro Miguel das Neves Paulo, cartão de cidadão n.º 11068110.

Pedro Rocha Monteiro, título residência n.º 47V2F7838.  
Raul Teixeira de Sousa, cartão de cidadão n.º 04321002.  
Ricardo Filipe Abreu Lisboa, cartão de cidadão n.º 12569603.  
Ricardo Jorge dos Santos Paulo de Carvalho, cartão de cidadão n.º 12832482.  
Ricardo Jorge Santos Rodrigues, cartão de cidadão n.º 11075723.  
Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, cartão de cidadão n.º 10781372.  
Ricardo Miguel Tristão Oliveira, cartão de cidadão n.º 11935729.  
Ricardo Nelson Valventos Esteves, cartão de cidadão n.º 191352896.  
Roberto Fernando da Conceição Neves, cartão de cidadão n.º 08794873.  
Rodrigo Gomes Dias Correia da Silva, cartão de cidadão n.º 11623757.  
Rui Jassi, cartão de cidadão n.º 31339682.  
Rui Manuel Pereira, cartão de cidadão n.º 07845827.

Rui Miguel Oliveira da Cruz, cartão de cidadão n.º 13539448.  
Rute Marques Salgueiro Margarido, cartão de cidadão n.º 12617251.  
Sandra Cristina de Freitas Martins de Jesus, cartão de cidadão n.º 12321821.  
Sandra Maria Martins Cordeiro, cartão de cidadão n.º 10058580.  
Sérgio Paulo Cid Anastácio, cartão de cidadão n.º 10768355.  
Sónia Filipa Martins Faíscó Costa, cartão de cidadão n.º 11567683.  
Susana Raquel Carvalho Brazinha Santos, cartão de cidadão n.º 11277401.  
Teresa Paula Santos Roque, cartão de cidadão n.º 10299216.  
Vanda Lúcia Lopes e Silva, cartão de cidadão n.º 11361248.  
Verónica Mogildea, cartão de cidadão n.º 30699795.  
Vítor Manuel Marques Varela, cartão de cidadão n.º 09926511.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Alteração**

Alteração aprovada em 15 fevereiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2014.

##### Artigo 2.º

1- A associação tem a sede na Rua Eng. Ferreira Dias, n.º

884, 2.º, sala A/D, 4100-246 Porto, freguesia de Ramalde, concelho do Porto, podendo estabelecer delegações ou outra forma de representação social onde for julgado conveniente.

2- (...) (*Mantém-se.*)

Registado em 8 de março de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 141 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de fevereiro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Dat-Schaub (Porto - Indústria Alimentar, SA, representada por Vítor Aguiar).

Tesoureiro - CTH, Porto, Unipessoal, L.ª, representada por Maria do Céu Barata.

Secretário - Dat-Schaub (Porto - Indústria Alimentar, SA, representada por Miguel Rosinha).

Vice-presidente - Nestlé Portugal, representada por Daniela Dias.

Vice-presidente - Fresenius Kabi Pharma, representada por Paulo Mendes.

Secretário - B. Braun Medical, representada por Ana Baptista.

Tesoureiro - Alter, representada por Adriana Cruz.

### APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Substituição

Na composição da direção da APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017 para o mandato de três anos, foi efectuada a seguinte substituição:

Vogal: LG Electronics Portugal, SA representada pelo Sr.º Eng.º Vítor Manuel Costa Ferreira, em substituição do Sr.º Eng.º Hugo Miguel Costa Delgado.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### ADP Fertilizantes, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 20 de fevereiro de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Augusto Ribeiro Moura.

Carlos Miguel Araújo Vaz.  
João Paulo Santos Carrapico.  
Ricardo Miguel Tristão Oliveira.  
Eduardo José Ferreira Guerreirinho.

Suplentes:

Bruce Rosa Andrade.

João Almeida Esteves.

João Paulo Saraiva Pimenta de Castro.  
Francisco José Pecena Lima.

Registado em 11 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 36 do livro n.º 2.

António Neves.  
Paulo Sérgio Veríssimo Teles.  
Nelson Ricardo Pereira.  
Pedro Melo.

Suplentes:

Ricardo Jorge Cardim Fernandes.  
Rui Manuel Pereira Vieira.  
Rui Fernando Rebocho Egas.  
Daniel Filipe Martins Rocha.

### **SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da SN Maia - Siderurgia Nacional SA, eleitos em 27 de fevereiro de 2019 para o mandato de três anos.

Nome:

Joaquim Francisco Silva Azevedo.  
André Fontes Duarte.  
Normando José Alves da Silva.  
Nuno Miguel Marques Pinho.  
José Carlos Silva Guedes.

Suplentes:

Samuel de Sousa Garrido.  
Avelino Oliveira Sampaio.  
Carlos Alberto Moreira Nunes Ferreira.  
Adão Pedro Rodrigues Leal.  
João Joaquim Castro Oliveira.

Registado em 12 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 36 do livro n.º 2.

### **Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA, eleitos em 22 de fevereiro de 2019 para o mandato de dois anos.

Nome:

Joaquim Pedro da Silva Patrão.  
Maria Augusta do Rego Lário.  
Pedro Marcelo da Silva Dias.  
Marina Joana Meira da Silva.  
Fernando António de Sousa Puga.

Suplentes:

João Pedro Cachada Alves.  
Sara Manuela Vicente Ferreira.  
Bruno Joaquim Costa Barros.  
Filipe Manuel Pereira Gonçalves.  
Martinho Pires Cunha.

Registado em 8 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 36 do livro n.º 2.

### **SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da SN Seixal - Siderurgia Nacional SA, eleitos em 21 de fevereiro de 2019 para o mandato de três anos.

Nome:

Victor José Pereira Amaro.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Crown Cork & Seal de Portugal - 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 Sul - SITE SUL, 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 8 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 11 de junho de 2019, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: Crown Cork & Seal de Portugal - Embalagens, SA.

Sede: Sítio das Cardeiras 2890-154 Alcochete».

### **GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE -CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.<sup>da</sup>.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.<sup>as</sup>, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.<sup>da</sup>, com sede na Zona Industrial de Albergaria-

-a-Velha, 3850-200 Albergaria-a-Velha, no dia 29 de maio de 2019».

### **Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

«Pela presente, vêm os signatários, na qualidade de trabalhadores da Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, em conformidade com o disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, com e redação dada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, e com a antecedência prevista no número 3 do mesmo artigo, que no dia 6 de junho de 2019 irá ter lugar na empresa Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>, a seguir melhor identificada, a realização do ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme previsto no capítulo IV da Lei n.º 102/2009 (artigos 21.º a 40.º).

Nome: Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>

Morada:

Sede: Rua do Campo Alegre, n.º 17, 2.º, 4150-177 Porto.

Escritórios: Rua do Ferroviário, Gatões, Guifões, 4460-020 Matosinhos»

*(Seguem as assinaturas de 100 trabalhadores.)*

### **Palmetal - Armazenagem e Serviços, 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 Sul - SITE SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.ªs, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 11 de junho de 2019, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA.

Sede: Parque Industrial da Autoeuropa - 2950-557 Palmela».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Casco Aquastyl Portugal, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Casco Aquastyl Portugal, L.ª, realizada em 22 de fevereiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018.

Efetivos:

Micael Francisco Martins Neto.  
Simão Pedro Monteiro Leite.

Suplentes:

Fábio Maurício Oliveira Moreira.  
Miguel Ângelo Martins Carvalho.

Registado em 8 de março de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 137 do livro n.º 1.

### **Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, realizada em 21 de fevereiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018.

Efetivos:

Cristina Maria Sousa Catita.  
Cyntia Coquelet Pinto Mourão.  
Mário João Barata Calha.  
Rodrigo Nascimento Maia.  
Tânia Maria Brás Clérigo Fernandes.

Suplentes:

Ana de Jesus Branco de Melo Amorim Ferreira.  
José António Marques da Silva.  
Marta Rocha Antunes.  
Miguel Centeno da Costa Ferreira Brito.  
Susana Maria Marinho de Bastos Pinho Pinto dos Santos.

Registado em 8 de março de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 137 do livro n.º 1.