



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) de 18 de março a 31 de dezembro de 2017 .....	2803
- Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA no dia 23 de março de 2017 .....	2805
- Greve na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA nos dias 28 e 29 de março de 2017 .....	2806
- Greve na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 26 e 27 de abril de 2017 .....	2808
- Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA nos dias 1 e 2 de maio de 2017 .....	2810
- Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA nos dias 1 e 2 de junho de 2017 .....	2812
- Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA nos dias 14 e 16 de junho de 2017 .....	2814
- Greve no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e no Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE nos dias 21 e 22 de junho e por tempo indeterminado a partir de 29 de junho de 2017 .....	2817

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Conesa Portugal, SA - Autorização de laboração contínua .....	2819
---	------

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços .....	2820
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) .....	2822

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares) .....	2823
--	------

**Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Revisão global .....	2824
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial .....	2849
- Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ e outros .....	2850
- Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Integração em níveis de qualificação .....	2856
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Integração em níveis de qualificação .....	2856
- Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro - Integração em níveis de qualificação .....	2856
- Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação .....	2857

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Eleição .....	2858
- Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS - Eleição .....	2858
- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Eleição ....	2858
- SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal - Eleição .....	2859

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio - APCVD - Eleição .....	2860
- Associação Nacional de Escolas Profissionais - ANESPO - Eleição .....	2860
- Associação de Agricultores do Concelho de Mafra - Eleição .....	2860

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Minor Continental Portugal, SA - Constituição .....	2860
- PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Alteração .....	2871

**II – Eleições:**

- Minor Continental Portugal, SA - Eleição .....	2877
- Caixa Geral de Depósitos, SA - CGD - Eleição .....	2878
- AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Eleição .....	2880
- Logoplaste Santa Iria, Fábrica de Plásticos, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2880

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

**I – Convocatórias:**

- SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA - Convocatória .....	2880
- TESCO - Componentes para Automóveis, SA - Convocatória .....	2881

**II – Eleição de representantes:**

- Nova Fundínio, SA - Eleição .....	2881
- I.M., Inapal Metal, SA - Eleição .....	2881
- Instituto Politécnico de Portalegre - IPP - Eleição .....	2881
- Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu - Eleição .....	2882

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) de 18 de março a 31 de dezembro de 2017**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 1/2017 - SM.

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

Assunto: greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), com início a 18 março 2017 e termo a 31 de dezembro de 2017, abrangendo todos os serviços atribuídos aos sábados, domingos e feriados, nos termos definidos no respetivo pré-aviso de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

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

1- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Norte, apresentou pré-aviso de greve dirigido à Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) para ter «início a 18 de março abrangendo todos os serviços atribuídos aos sábados, domingos e feriados, independentemente da hora do seu início e do seu termo, até 31 de dezembro de 2017».

2- O pré-aviso de greve consta como anexo ao e-mail recebido da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) no dia 6 de março de 2017, o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

3- Em 6 de março de 2017, foi realizada reunião na Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DSRPRNC/DGERT) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (CT). No âmbito da citada reunião, não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

4- No dia 6 de março de 2017, a DGERT enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada entre a associação sindical subscritora do aviso prévio de greve e a STCP, nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

5- Trata-se de uma empresa do setor empresarial do Es-

tado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do CT.

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

- Árbitro presidente: Vitor Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

##### **II - Audiência das partes**

1- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 13 de março de 2017, pelas 9h30, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição do sindicato e da STCP, na pessoa dos respetivos representantes, tendo os representantes da STCP apresentado credencial que foi junta aos autos e se encontra devidamente rubricada.

O STRUN fez-se representar por:

- José Manuel Oliveira, que não era portador da respetiva credencial e se comprometeu a enviá-la ao CES no dia de hoje.

A STCP fez-se representar por:

- Luís Manuel da Silva Botelho Giroto;
- José Miguel Silva Magalhães.

2- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

Os representantes da STCP entregaram uma proposta de serviços mínimos.

O representante sindical manteve a proposta de serviços mínimos constante do pré-aviso de greve, a saber:

- «Portarias.
- Carros de apoio à linha aérea e desempanagem.
- Serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos.

O STRUN declara porém que assegurará, no decorrer da greve, serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

As partes não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo suscetível de dispensar a decisão deste Tribunal Arbitral.

### III - Fundamentação

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

As limitações do direito à greve, consistentes na obrigação de prestação de «serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis», previstas no número 3 do artigo 57.º CRP, têm que ser interpretadas em conformidade com o disposto no artigo, 18.º, número 2, da mesma CRP, isto é, tais limitações serão as necessárias para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

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

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

Dispõe, aliás, o artigo 537.º do Código do Trabalho que se considera, nomeadamente, «empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes setores: [...] Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas».

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

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

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

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

Não basta, pois, invocar os lamentáveis contratemplos

que decorrem, necessariamente, de uma greve como esta. É necessário que existam necessidades concretas, de tal modo relevantes e impreteríveis que suplantem o direito de greve e justifiquem o seu sacrifício.

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

Como se concluiu no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de fevereiro de 2010, que teve como relatora a Excelentíssima Desembargadora Hermínia Marques, a utilização do critério da percentagem do total dos meios empregues pela empresa não permite garantir que necessidades sociais impreteríveis sejam satisfeitas de modo a respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Se a STCP não presta, aos sábados, domingos e feriados, serviços de transporte dispensáveis, como é suposto, qual a justificação para que se assegure o transporte a cerca de 20 % dos utentes e se negue o transporte aos restantes 80 %, se não existe uma justificação especial para se beneficiar aqueles 20 %?

E como se garante que os 20 % dos utentes que conseguiram fazer-se transportar serão os mais necessitados de transporte?

A STCP invoca uma justificação especial apenas em relação às zonas servidas pelas linhas 901, 906 e 907 e propõe, para essas linhas, a circulação do seguinte número de viaturas:

- Linhas 901 e 906: 4 viaturas em período diurno e 1 em período noturno;
- Linha 907: 3 viaturas em período diurno.

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

3- Atendendo à extensão temporal desta greve, o tribunal reapreciará, periodicamente a necessidade de serviços mínimos a prestar, ouvindo previamente a STCP e o sindicato por escrito.

No caso de ocorrer entretanto alteração de circunstâncias que justifique essa reapreciação fora da periodicidade acima mencionada deverão a empresa e/ou o sindicato comunicar a este Tribunal a necessidade de reapreciação da decisão ora tomada.

### IV - Decisão

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

- Os serviços necessários ao funcionamento das portarias;
- Os carros de apoio à linha aérea e desempanagem;
- O serviço de pronto socorro;
- Os serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos;
- O funcionamento das linhas 901 e 906, com 4 viaturas em período diurno e 1 em período noturno;
- O funcionamento da linha 907, com 3 viaturas apenas em período diurno.



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

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

Lisboa, 13 março de 2017.

*Vitor Ferreira*, árbitro presidente.

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

*Alexandra Bordalo Gonçalves*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA no dia 23 de março de 2017**

### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 2/2017 - SM.

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

Assunto: greve na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, vários sindicatos, com início a 23 de março de 2017, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- Por correio eletrónico de 15 de março de 2017, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à senhora secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) os seguintes documentos:

a) Aviso prévio de greve para o dia 23 de março de 2017, dirigido à administração da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, subscrito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), pelo Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueteiros de Terra (SITEMAQ), pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pescas (SIMAMEVIP), nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dão como reproduzidos;

b) Ata da reunião convocada pela DGERT, nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, que teve lugar no dia 15 de março de 2017, na qual participaram os representantes dos supra referidos Sindicatos e da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e documentação anexa.

2- Conforme consta da ata da referida reunião, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante as mencionadas greves, nem estes são regulados por convenção colectiva aplicável.

3- A SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, é uma empresa do setor empresarial do Estado pelo que, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho, a definição dos serviços mínimos em causa compete a um 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: Luís Menezes Leitão;
- Árbitro da parte trabalhadora: Filipe da Costa Lamelas;
- Árbitro da parte empregadora: Cristina Nagy Morais.

5- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 17 de março de 2017, pelas 15h30, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos sindicatos e da entidade empregadora cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SIMAMEVIP e SNTSF fez-se representar por:

José Paulo G. Ribeiro Lopes.

O SITEMAQ fez-se representar por:

Narciso André Serra Clemente.

O STFCMM fez-se representar por:

Carlos Manuel Domingos Costa;

Carlos Alberto da Silva Pinto.

A SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, fez-se representar por:

Nuno Miguel Varela Bentes;

António José dos Anjos Ferreira;

Glicínia Maria Pireza Matos.

6- A empresa reiterou por carta a sua proposta de serviços mínimos, datada de 15 de março de 2017 e que se junta aos autos.

#### **II - Fundamentação**

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

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

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

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

Nos termos do artigo 538, número 5, do CT, a fixação de serviços mínimos tem que respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade.

3- No caso presente o Tribunal Arbitral decidiu fixar os serviços mínimos apenas no período da madrugada, conforme solicitado pela empresa, tomando em consideração que no restante horário existem alternativas disponíveis para a deslocação dos utentes. Não é o que se verifica às primeiras horas da manhã, em que o serviço de transporte é utilizado por grupos sociais economicamente mais desfavorecidos, nomeadamente trabalhadores de limpeza, que têm que iniciar o seu serviço antes dos restantes trabalhadores e não dispõem a essa hora de alternativa que lhes permita realizar esse transporte.

### III - Decisão

1- Este Tribunal Arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos para o dia 23 de março de 2017:

*a) Carreira:*

Período da manhã

– Barreiro - 5h15 e 6h15 e regresso ao Barreiro com passageiros embarcados, com saída de Lisboa às 5h45 e 6h40, com uma tripulação de 4 elementos.

*b) Amarração:*

Período da manhã

– Barreiro - 1 trabalhador que fica restrito à amarração das carreiras acima referidas.

*c) Mesa de controlo:*

Período da manhã - 1 trabalhador nos terminais correspondentes igualmente afeto exclusivamente às carreiras acima descritas.

4- Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA.

5- Os sindicatos que declaram as greves devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados nos números 1 e 2 e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA fazê-lo, caso não seja atempadamente, informada desta designação.

6- O recurso ao trabalho de aderentes às greves só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 17 de março de 2017.

*Luis Menezes Leitão* árbitro, presidente.

*Filipe da Costa Lamelas*, árbitro de parte trabalhadora.

*Cristina Nagy Morais*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA nos dias 28 e 29 de março de 2017**

### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 3/2017 - SM.

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

Assunto: greve na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA - vários sindicatos, 28 e 29 março 2017, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- Por correio eletrónico de 15 de março de 2017, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à senhora secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) os seguintes documentos:

*a) Aviso prévio de greve para os dias 28 e 29 de março de 2017, dirigido à administração da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dá como reproduzido;*

*b) Ata da reunião convocada pela DGERT, nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho que teve lugar no dia 15 de março de 2017, na qual participaram os representantes dos supra referidos sindicatos e da TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, juntamente com a documentação a esta anexa.*

2- Conforme consta da ata da referida reunião, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a mencionada greve, nem estes são regulados por convenção colectiva aplicável.

3- A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, é uma empresa do setor empresarial do Estado pelo que, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 358.º do Código do Trabalho a definição dos serviços mínimos, em causa, compete a um Tribunal Arbitral.

4- O Tribunal Arbitral foi, assim, constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009,



de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro da parte trabalhadora: Eduardo Allen;
- Árbitro da empregadora: Alberto Sá e Mello.

5- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 21 de março de 2017, pelas 10h00, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos sindicatos e da entidade empregadora cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SIMAMEVIP fez-se representar por:

- Carlos Manuel Domingos Costa.

O STFCMM fez-se representar por:

- Carlos Manuel Domingos Costa;
- Nuno Luís Pimentel Costa.

O SITEMAQ fez-se representar por:

- Carlos Manuel Costa.

O SITRA fez-se representar por:

- Rui Manuel dos Santos Caldeira.

A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, fez-se representar por:

- Nuno Miguel Varela Bentes;
- António José Santos Ferreira;
- Glicínia Pireza Matos.

O SITESE, não se fez representar apesar de devidamente notificado, através do ofício n.º 083/SG/2017.

6- A empresa apresentou na reunião da DGERT proposta de serviços mínimos de acordo com decisões proferidas anteriormente pelo Tribunal Arbitral, nomeadamente a decisão referente ao Processo n.º 29/2015, proposta esta que não foi aceite pelas associações sindicais, reiterando contudo os serviços mínimos constantes do pré aviso de greve.

7- Na audiência de partes as associações sindicais confirmaram a sua posição anterior, referindo contudo a hipótese da greve ser desconvocada se, entretanto, houvesse progressos nos objetivos a que a greve se propôs.

8- Os representantes da empresa fizeram a junção aos autos de três mapas de cada uma das ligações indicativa da média dia útil de passageiros, com a qual pretendiam demonstrar o expectável número de passageiros abrangidos pelos períodos de greve, que o TA rubricou e juntou aos autos, ficando a fazer parte integrante da ata.

9- Os representantes da empresa referiram, ainda, ao TA que modificavam a sua proposta anterior de serviços mínimos para a seguinte:

- a) Ligação Cacilhas - Cais do Sodré - 5h20;
- b) Ligação Seixal - Cais do Sodré - 6h10;
- c) Ligação Montijo - Cais do Sodré - 6h00.

## II - Fundamentação

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

à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º da CRP).

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

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

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

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade.

12- As necessidades sociais impreteríveis em matéria de transporte fluvial de passageiros, só deve ser efetuada na medida do permitido pelo princípio da proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito»).

O período de greve corresponde a 3 horas por turno de serviço nos termos constantes do pré-aviso.

## III - Decisão

1- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por maioria, definir como serviços mínimos para a presente greve os seguintes, para os dias 28 e 29 de março:

- a) Ligação Cacilhas - Cais do Sodré - 5h20;
- b) Ligação Seixal - Cais do Sodré - 6h10;
- c) Ligação Montijo - Cais do Sodré - 6h00.

2- Para a realização dos serviços mínimos para cada ligação são necessários 4 tripulantes e um apanha cabos.

3- A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, terá a exclusiva responsabilidade de garantir eficazmente a segurança e ordem nos embarques/desembarques, e de só efetuar os transportes fixados na alíneas a), b), e c) supra, se este pressuposto for inequivocamente concretizado.

4- Devem ser garantidos os serviços mínimos necessários à segurança e a manutenção dos equipamentos e instalações, bem como os serviços de emergência que, em casos de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.

5- O recurso ao trabalho de aderentes à greve só é lícito se estes serviços não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho. Compete aos sindicatos a fixação dos trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos até 24h00 antes do início do período da greve.

Se não o fizerem deve a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, proceder a essa designação.

Lisboa, 21 de março de 2017.

*Emílio Ricon Peres*, árbitro presidente.  
*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.  
*Alberto Sá e Mello*, árbitro de parte empregadora.

### **Declaração de voto de vencido**

No presente caso, os sindicatos que subscreveram o pré-aviso de greve definiram os serviços mínimos que, em seu entender, asseguram a segurança das instalações e equipamentos e eventuais situações de emergência que possam vir a ocorrer durante o período de greve.

Trata-se de uma greve de algumas horas durante um período de dois dias, não implicando em qualquer deles a paralisação ou diminuição sensível dos transportes que estão em causa na presente greve.

As restrições ao direito à greve, por imperativo constitucional, devem respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade.

No caso não se vê qualquer justificação e muito menos necessidade de definir quaisquer serviços mínimos para além daqueles que foram fixados pelos sindicatos subscritores da greve, a observar durante os períodos exíguos de horas que em cada um dos dias será objeto de paralisação.

Por essa razão entende-se não haver lugar ou justificação para estabelecer serviços mínimos na greve declarada.

Lisboa, 21 de março de 2017.

*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

## **Greve na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA nos dias 26 e 27 de abril de 2017**

### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 4 e 5/2015 - SM.

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

Assunto: greves na TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, vários sindicatos, 26 e 27 abril de 2017, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- Por correio eletrónico de 12 de abril de 2017, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à senhora secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) os seguintes documentos:

a) Aviso prévio de greve para os dias 26 e 27 de abril de 2017, dirigido à administração da TRANSTEJO - Trans-

portes Tejo, SA, subscrito pelo STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dão como reproduzidos.

b) Aviso prévio de greve para os dias 26 e 27 de abril de 2017, dirigido à Administração da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, subscrito pelo, STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Rodoviário e SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca, nos termos definidos no respetivo aviso de greve, que aqui se dão como reproduzidos.

c) Atas das reuniões convocadas pela DGERT, nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho que tiveram lugar no dia 12 de abril de 2017, às 10h00 (greve TRANSTEJO) e às 11h30 (greve SOFLUSA) nas quais participaram, respetivamente, os representantes dos suprarreferidos sindicatos e das empregadoras TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, juntamente com a documentação a estas anexas.

2- Conforme consta das atas das referidas reuniões, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante as mencionadas greves, nem estes são regulados por convenção coletiva aplicável.

3- A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, é uma empresa do setor empresarial do Estado pelo que, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho a definição dos serviços mínimos, em causa, compete a um Tribunal Arbitral.

4- O mesmo sucede com a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA.

5- 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 da parte trabalhadora: Frederico Simões Nogueira;
- Árbitro da parte empregadora: Francisco Sampaio Soares.

6- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 19 de abril de 2017, pelas 14h30, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O STFCMM, o SITEMAQ e o SNTSF:

- Carlos Manuel Domingos Costa;
- Carlos Alberto da Silva Pinto;

- João Paulo Tavares Cirne;
- Nuno Alfaia Costa.

O SITRA:

- Rui Manuel Santos Caleiras.

A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

- Nuno Miguel Bentes;
- António Anjos Ferreira;
- Pedro Machado Pata;
- Rui Jorge Figueiredo e Sousa.

A SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

- Nuno Miguel Bentes;
- António Anjos Ferreira;
- Pedro Machado Pata;
- Rui Jorge Figueiredo e Sousa.

7- Pelo Despacho n.º 4/GP/2017, o senhor presidente do CES determinou, ao abrigo no número 4 do artigo 24 do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, que a decisão sobre os serviços mínimos relativos às greves marcadas para os trabalhadores das empresas TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA e na SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, seja tomada pelo mesmo colégio arbitral constituído nos termos do número 1, do citado artigo 24.º

Os representantes dos trabalhadores comunicaram a sua discordância relativamente à junção dos dois processos.

8- As empresas juntaram aos autos duas cartas com anexos de propostas de serviços mínimos e um documento representativo do tráfego, em ambas.

## II - Fundamentação

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

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

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

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

Nos termos do artigo 538, número 5, do CT, a fixação de serviços mínimos tem que respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio da proporcionalidade.

3- No caso presente o Tribunal Arbitral decidiu fixar os

serviços mínimos nos períodos que, ouvidas as partes, considerou mais afetados pela ausência de transportes substitutivos da via fluvial.

## III - Decisão

Este Tribunal Arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos para o dia 26 e 27 de abril de 2017:

A) TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA:

- a) Ligação Cacilhas - Cais do Sodré - 5h20;
- b) Ligação Seixal - Cais do Sodré - 6h10;
- c) Ligação Montijo - Cais do Sodré - 6h00.

1- Para a realização dos serviços mínimos para cada ligação são necessários 4 tripulantes e um marinheiro para a operação de amarração/desamarração do navio.

2- A TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, terá a exclusiva responsabilidade de garantir eficazmente a segurança e ordem nos embarques/desembarques, e de só efetuar os transportes fixados nas alíneas a), b), e c) supra, se este pressuposto for inequivocamente concretizado.

3- Devem ser garantidos os serviços mínimos necessários à segurança e à manutenção dos equipamentos e instalações, bem como os serviços de emergência que, em casos de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA.

4- O recurso ao trabalho de aderentes à greve só é lícito se estes serviços não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho. Compete aos sindicatos a fixação dos trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos até 24h00 antes do início do período da greve.

Se não o fizerem deve a TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA, proceder a essa designação.

B) SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Barreiro - 5h15 e 6h15 e retorno, com saída de Lisboa, às 5h45 e 6h40, com uma tripulação de 4 elementos e 1 auxiliar de terra para a operação de amarração/desamarração do navio.

Um trabalhador nos terminais correspondentes afeto exclusivamente às carreiras acima descritas.

1- A SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, terá a exclusiva responsabilidade de garantir eficazmente a segurança e ordem nos embarques/desembarques, e de só efetuar os transportes fixados supra, se este pressuposto for inequivocamente concretizado.

2- Devem ser garantidos os serviços mínimos necessários à segurança e à manutenção dos equipamentos e instalações, bem como os serviços de emergência que, em casos de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA.

3- O recurso ao trabalho de aderentes à greve só é lícito se estes serviços não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho. Compete aos sindicatos a fixação dos trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos até 24h00 antes do início do período da greve.

Se não o fizerem deve a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, proceder a essa designação.

Lisboa, 19 de abril de 2017.

*Alexandre Sousa Pinheiro*, árbitro presidente.

*Frederico Simões Nogueira*, árbitro de parte trabalhadora.

*Francisco Sampaio Soares*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA nos dias 1 e 2 de maio de 2017**

### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 6/2017 - SM.

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

Assunto: greve SATA Internacional - Azores Airlines, SA, SNPVAC, nos dias 1 e 2 de maio de 2017, nos termos definidos do respetivo pré-aviso de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- A presente arbitragem emerge, por via da comunicação dirigida à secretária-geral do Conselho Económico e Social com data de 18 de abril de 2017, recebida nesse mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) na empresa SATA Internacional - Azores Airlines, SA (doravante apenas designada por SATA), para os dias 1 e 2 de maio, nos termos do respetivo aviso prévio de greve.

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

– Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 18 de abril de 2017, da qual consta que as partes não chegaram a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Na mesma ata encontra-se plasmada proposta de serviços mínimos apresentados pela SATA, em acréscimo aos constantes do aviso prévio do sindicato.

– Aviso prévio de greve emitido pelo SNPVAC.

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

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

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

- Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Ana Jacinto Lopes.

4- O Tribunal Arbitral reuniu em 26 de abril de 2017, pelas 10h00, nas instalações do CES, tendo, numa primeira fase, realizado uma primeira ponderação sobre o objeto da arbitragem, os documentos e fatos disponibilizados aos árbitros, bem como sobre a jurisprudência existente sobre situações semelhantes.

Realizada esta reflexão iniciou-se a audição das partes, cujos elementos se apresentaram devidamente credenciados<sup>1</sup>, conforme documentos juntos aos autos, as quais foram rubricadas pelos membros deste tribunal.

O SNPVAC fez-se representar por:

- Bruno Fialho;
- Fátima Meireles;
- Frederico Leitão Nunes.

A SATA fez-se representar por:

- Isabel Maria dos Santos Barata;
- João de Melo Medeiros;
- Nuno Guedes Vaz.

#### **III - Fatos resultantes da audição**

5- O Tribunal Arbitral registou que, durante a audição do sindicato, este com a apresentação do documento que consta como anexo I, ampliou a sua proposta de serviços mínimos em relação à que constava no pré-aviso de greve, acrescentando que serão de realização obrigatória:

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

b) Todos os voos militares;

c) Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro.

Aos sobreditos voos, o sindicato acrescentou que asseguraria os voos relativos ao regresso ao território nacional<sup>2</sup> dos tripulantes de cabine em estadia ou split-duty que se encontrem em território internacional.

6- A SATA, por sua vez, juntou aos autos o anexo II, o qual se dá por integralmente reproduzido, através do qual propôs, a acrescer aos serviços mínimos constantes do pré-aviso de greve, os seguintes:

(I) - Uma rotação de regresso à base BOS/PDL/LIS, que se inicia no dia 30 de abril e finaliza no dia 1 de maio;

(II) - Uma rotação diária LIS/TER/LIS, no dia 1 e 2 de maio;

<sup>1</sup> Na credencial do sindicato consta o nome de Cláudia Macedo, a qual não esteve presente, tendo sido substituída por Susana Miguel, a qual não constava da credencial.

<sup>2</sup> Sendo que a adesão à greve (a existir) verificar-se-á, apenas, na primeira escala realizada em território nacional.



(III) - Uma rotação LIS/PDL/LIS, no dia 2 de maio;

(IV) - Uma rotação diária LIS/PDL/BOS, no dia 1 e 2 de maio;

(V) - Uma rotação diária LIS/PDL/YY, no dia 2 de maio.

Concomitantemente e no que concerne a estes voos preconizou a utilização da tripulação mínima de segurança.

### III - Fundamentação

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

Portanto, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis. É isso que importa agora verificar.

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

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

A noção de necessidades sociais impreteríveis tem sido operacionalizada por referência a certos direitos constitucionalmente individualizados, ou seja, direitos com expressa consagração na lei fundamental. Procura-se resolver o problema suscitado pela eventual colisão do direito de greve com condições ou requisitos essenciais da vida social, coligando-se os direitos fundamentais<sup>3</sup> em causa nas situações de paralisação coletiva de trabalho. E nessa medida, a fixação de «serviços mínimos» obrigatórios encontra-se diretamente ligada à existência de um direito constitucionalmente consagrado cujo conteúdo essencial seja ameaçado, em concreto, por uma certa greve.

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

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

A paralisação objeto do presente acórdão poderá ter insita um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional - concretamente, entre o exercício do direito à greve, por um lado, e a garantia dos direitos à livre deslocação, ao trabalho, à saúde (artigos 44.º, número 1, e 58.º, número 1, 64.º, número 1, da CRP), por outro -, cuja resolução se rege, nos termos do regime constitucional dos direitos, liberdades e garantias, pelo princípio da concordância prática entre os direitos em causa.

Mesmo considerando a duração da greve, e como acima se disse, entende este tribunal existirem necessidades sociais impreteríveis que justificam a fixação de serviços mínimos.

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

A definição dos serviços mínimos não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.» (Acórdão da Relação de Lisboa de 25 de maio de 2011).

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

- O facto de a greve ter a duração de dois dias;
- A existência de um acordo parcial no que concerne a uma rotação diária LIS/PIX/LIS e LIS/HOR/LIS;
- O facto de existirem alternativas de voos de e para o Continente nos dias da greve, no que concerne às ilhas de Ponta Delgada e Terceira;
- O facto de, para os residentes nos Açores, o transporte aéreo ser a principal e quase exclusiva forma de quebrarem o isolamento inerente à situação de insularidade em que vivem e, em ambos os casos, ser necessário assegurar o direito à deslocação no território nacional, consagrado no artigo 44.º da CRP;
- O facto de, no limite, poderem sobrevir emergências que ponham em causa o direito à vida e à saúde.

### IV - Decisão

1- O Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, decretar os seguintes serviços mínimos:

a) Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo voos-ambulância, casos de perigo de vida, movimentos de emergência entendidas como situações declaradas de voo, designadamente por razões de ordem técnica ou meteorológica e outras que, pela

<sup>3</sup> Por exemplo, igualdade e não discriminação (artigo 13.º); do acesso ao direito e aos tribunais (artigo 20.º); dos direitos à vida (artigo 24.º), à integridade moral e física (artigo 25.º) e outros direitos pessoais (artigo 26.º); do direito de informar, de se informar e de ser informado (artigo 37.º); da liberdade de culto (artigo 41.º); da liberdade de aprender e ensinar (artigo 43.º); do direito de deslocação, de saída e de regresso ao território nacional (artigo 44.º); do direito de reunião e de manifestação (artigo 45.º); do direito de sufrágio (artigo 49.º); do direito à Segurança Social (artigo 63.º); do direito à protecção da saúde (artigo 64.º); dos direitos ao ensino (artigo 74.º), à fruição e criação cultural (artigo 78.º) e à cultura física e desporto (artigo 79.º).

sua natureza, torne absolutamente inadiável a assistência ao voo;

- b) Todos os voos militares;
- c) Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro;
- d) os voos relativos ao regresso ao território nacional dos tripulantes de cabine em estadia ou split-duty que se encontrem em território internacional aquando do início da greve.

3- Sem prejuízo do previsto no número anterior, devem ainda ser garantidos os seguintes serviços mínimos:

a) No dia 1 de maio, o voo LIS/PIX/LIS (7h00UTC) e o voo LIS/HOR/LIS (14h00UTC);

b) No dia 2 de maio, o voo LIS/HOR/LIS (14h00UTC).

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

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

Lisboa, 28 de abril de 2017.

*Pedro Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.  
*Filipe da Costa Lamelas*, árbitro de parte trabalhadora.  
*Ana Jacinto Lopes*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na SATA Internacional - Azores Airlines, SA nos dias 1 e 2 de junho de 2017**

### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 7/2017 - SM.

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

Assunto: greve SATA Internacional - Azores Airlines, SA, SNPVAC, nos dias 1 e 2 de junho de 2017, nos termos definidos do respetivo pré-aviso de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- A presente arbitragem emerge, por via da comunicação dirigida à secretária-geral do Conselho Económico e Social com data de 2 de maio de 2017, recebida nesse mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

(DGERT), do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) na empresa SATA Internacional - Azores Airlines, SA (doravante apenas designada por SATA), para os dias 1 e 2 de junho, nos termos do respetivo aviso prévio de greve.

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

– Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 27 de abril de 2017, da qual consta que as partes não chegaram a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Na mesma ata encontra-se plasmada proposta de serviços mínimos apresentados pela SATA, em acréscimo aos constantes do aviso prévio do sindicato.

– Aviso prévio de greve emitido pelo SNPVAC.

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

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

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

- Árbitro presidente: Pedro Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

4- O Tribunal Arbitral reuniu a 9 de maio de 2017, pelas 14h30, nas instalações do CES, tendo, numa primeira fase, realizado uma primeira ponderação sobre o objeto da arbitragem, os documentos e fatos disponibilizados aos árbitros, bem como sobre a jurisprudência existente sobre situações semelhantes.

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

O SNPVAC fez-se representar por:

- Bruno Fialho;
- Fátima Meireles.

A SATA fez-se representar por:

- Ana Maria Silva Azevedo;
- João de Melo Medeiros;
- Nuno Guedes Vaz.

#### **III - Fatos resultantes da audição**

5- O Tribunal Arbitral registou que, durante a audição do sindicato, este com a apresentação do documento que consta como anexo I, ampliou a sua proposta de serviços mínimos em relação à que constava no pré-aviso de greve, acrescentando que serão de realização obrigatória:

a) Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo os voos-ambulância e



de emergência, movimentos de emergência entendidos como situações declaradas em voo, designadamente por razões de natureza técnica, meteorológica e outras que pela sua natureza tornem absolutamente inadiável a assistência ao voo ou à sua realização;

- b) Todos os voos militares;
- c) Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro;
- d) Voo LIS/SMA/LIS, no dia 1 de junho de 2017.

Aos sobreditos voos, o sindicato acrescentou que asseguraria os voos relativos ao regresso ao território nacional<sup>1</sup> dos tripulantes de cabine em estadia ou split-duty que se encontrem em território internacional.

6- A SATA, por sua vez, juntou aos autos o anexo II, o qual se dá por integralmente reproduzido, através do qual propôs, a acrescer aos serviços mínimos constantes do pré-aviso de greve, os seguintes:

- (I) - Voo de regresso à base Toronto/PDL no dia 1 de junho;
- (II) - Voo de regresso à base Boston/Terceira no dia 1 de junho;
- (III) - Voo de regresso à base Boston/PDL/LIS no dia 1 de junho;
- (IV) - Voo de rotação internacional PDL/YYZ e YYZ/LIS no dia 1 de junho;
- (V) - Uma rotação diária LIS/PDL/LIS;
- (VI) - Uma rotação diária LIS/TER/LIS;
- (VII) - Uma rotação diária LIS/HOR/LIS;
- (VIII) - Uma rotação LIS/SMA/LIS no dia 1 de junho;
- (IX) - Voo de rotação internacional PDL/BOS e BOS/PDL no dia 2 de junho.

Concomitantemente e no que concerne a estes voos preconizou a utilização da tripulação mínima de segurança.

### III - Fundamentação

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

Portanto, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis. É isso que importa agora verificar.

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

<sup>1</sup> Sendo que a adesão à greve (a existir) verificar-se-á, apenas, na primeira escala realizada em território nacional.

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

A noção de necessidades sociais impreteríveis tem sido operacionalizada por referência a certos direitos constitucionalmente individualizados, ou seja, direitos com expressa consagração na lei fundamental. Procura-se resolver o problema suscitado pela eventual colisão do direito de greve com condições ou requisitos essenciais da vida social, coligindo-se os direitos fundamentais<sup>2</sup> em causa nas situações de paralisação coletiva de trabalho. E nessa medida, a fixação de «serviços mínimos» obrigatórios encontra-se diretamente ligada à existência de um direito constitucionalmente consagrado cujo conteúdo essencial seja ameaçado, em concreto, por uma certa greve.

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

A paralisação objeto do presente acórdão poderá ter insitado um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional - concretamente, entre o exercício do direito à greve, por um lado, e a garantia dos direitos à livre deslocação, ao trabalho, à saúde (artigo 44.º, número 1, e 58.º, número 1, 64.º, número 1, da CRP), por outro -, cuja resolução se rege, nos termos do regime constitucional dos direitos, liberdades e garantias, pelo princípio da concordância prática entre os direitos em causa.

Mesmo considerando a duração da greve, e como acima se disse, entende este tribunal existirem necessidades sociais impreteríveis que justificam a fixação de serviços mínimos.

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

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

<sup>2</sup> Por exemplo, igualdade e não discriminação (artigo 13.º); do acesso ao direito e aos tribunais (artigo 20.º); dos direitos à vida (artigo 24.º), à integridade moral e física (artigo 25.º) e outros direitos pessoais (artigo 26.º); do direito de informar, de se informar e de ser informado (artigo 37.º); da liberdade de culto (artigo 41.º); da liberdade de aprender e ensinar (artigo 43.º); do direito de deslocação, de saída e de regresso ao território nacional (artigo 44.º); do direito de reunião e de manifestação (artigo 45.º); do direito de sufrágio (artigo 49.º); do direito à segurança social (artigo 63.º); do direito à protecção da saúde (artigo 64.º); dos direitos ao ensino (artigo 74.º), à fruição e criação cultural (artigo 78.º) e à cultura física e desporto (artigo 79.º).

mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.» (Acórdão da Relação de Lisboa de 25 de maio de 2011).

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

- O facto de a greve ter a duração de dois dias;
- A existência de um acordo parcial no que concerne à realização no dia 1 de junho do voo LIS/HOR/LIS e LIS/SMA/LIS; e no dia 2 de junho o voo LIS/HOR/LIS.
- O facto de existirem alternativas de voos de e para o Continente nos dias da greve, no que concerne às ilhas de Ponta Delgada e Terceira;
- O facto de, para os residentes nos Açores, o transporte aéreo ser a principal e quase exclusiva forma de quebrarem o isolamento inerente à situação de insularidade em que vivem e, em ambos os casos, ser necessário assegurar o direito à deslocação no território nacional, consagrado no artigo 44.º da CRP;
- O facto de, no limite, poderem sobrevir emergências que ponham em causa o direito à vida e à saúde.

#### IV - Decisão

1- O Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, decretar os seguintes serviços mínimos:

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

b) Todos os voos militares;

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

d) os voos relativos ao regresso ao território nacional dos tripulantes de cabine em estadia ou split-duty que se encontrem em território internacional aquando do início da greve.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, devem ainda ser garantidos os seguintes serviços mínimos:

a) No dia 1 de junho, o voo LIS/HOR/LIS (8h00UTC) e o voo LIS/SMA/LIS;

b) No dia 2 de junho, o voo LIS/HOR/LIS (8h00UTC).

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

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

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

Lisboa, 9 de maio de 2017.

*Pedro Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.

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

*Alexandra Bordalo Gonçalves*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA nos dias 14 e 16 de junho de 2017**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 9/2017 - SM.

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

Assunto: greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, ( SITE Sul e STAL), nos dias 14 e 16 de junho de 2016, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### I - Os factos

1- A presente arbitragem emerge da comunicação dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico e Social (adiante CES), datada de 2 de junho de 2017 e recebida no mesmo dia, de avisos prévios de greve dos trabalhadores da empresa AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, subscritos pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul (SITE Sul) e pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL), agendada para os períodos compreendidos entre as 00h00 e as 24h00 horas do dia 14 de junho de 2017 e entre as 00h00 e as 24h00 horas do dia 16 de junho de 2017.

2- Foi realizada reunião na DGERT, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante «CT»).

3- Resulta da sobredita comunicação, bem como da ata da reunião realizada com os sindicatos e a empresa, que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

4- Resulta também da documentação junta aos autos ter existido troca de correspondência entre a AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, e a DGERT relativamente ao procedimento adotado com vista à definição dos serviços mínimos, designadamente no que se refere à questão de saber se estaríamos em presença de uma situação em que os referidos serviços deverão ser definidos por «despacho ministerial» e não por arbitragem obrigatória.

5- Na sequência da referida troca de correspondência veio a DGERT a concluir - tendo-o comunicado à AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, por correio eletrónico datado de 4 de junho - que, na ausência de apresentação de «qualquer comprovativo quanto à não participação de capitais públicos na empresa», o tribunal arbitral constituído no âmbito do CES era a «entidade competente».

## II - Tribunal arbitral e audição das partes

6- 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 Pais Antunes;
- Árbitro dos trabalhadores: João Camacho;
- Árbitro dos empregadores: Ana Jacinto Lopes.

O Tribunal Arbitral reuniu no dia 8 de junho de 2017, pelas 11h00 horas, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos:

O SITE Sul fez-se representar por:

- José Manuel Portela Lourenço.

O STAL fez-se representar por:

- Joaquim Augusto Carvalho de Sousa;
- Isabel Gaspar Costa.

A AMARSUL fez-se representar por:

- Telma Maria Robim Santos;
- Rosa Maria P. Neves de Almeida;
- Victor Marques.

7- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados. Contudo, não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo suscetível de dispensar a decisão deste Tribunal Arbitral.

8- Os representantes do STAL e do SITE Sul mostraram-se disponíveis para aceitar a fixação de serviços mínimos substancialmente idênticos aos definidos pelo Tribunal Arbitral no acórdão de 25 de outubro de 2016 proferido nos processos números 7 e 8/2016 - SM, no que concerne à greve decretada para a AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA. Os representantes da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, não se mostraram disponíveis para aceitar a definição dos serviços mínimos estabelecida no referido acórdão, invocando em particular o facto de o período de paralisação ser manifesta-

mente superior e corresponder, na prática, a cinco dias, tendo em conta o feriado intercalar e o fim de semana subsequente. Referiram igualmente as implicações técnicas decorrentes de uma interrupção mais alargada dos «digestores» na Central de Valorização Orgânica (CVO) no Parque do Seixal. Mais suscitaram as dúvidas já manifestadas junto da DGERT quanto à competência do Tribunal Arbitral para definir os serviços mínimos nesta greve.

## III - Enquadramento jurídico

9- Resulta do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT que, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. De acordo com o disposto na alínea c) do número 2 do mesmo artigo, a «salubridade pública», integra a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

10- Dispõe, por seu lado, o número 4 do artigo 538.º do CT que, havendo lugar à sua fixação, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são definidos:

a) Por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo setor de actividade;

b) Tratando-se de empresa do setor empresarial do Estado, por tribunal arbitral, constituído nos termos de lei específica sobre arbitragem obrigatória.

11- Cumpre verificar, em primeiro lugar, se a empresa em causa - AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - deve ser considerada «empresa do setor empresarial do Estado», nos termos e para os efeitos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT.

12- A AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, a exemplo de várias outras empresas similares que se dedicam à valorização e tratamento de resíduos sólidos, explora e gere um sistema multimunicipal em regime de concessão (Sistema Multimunicipal de Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Margem Sul do Tejo). Maioritariamente detida (51 %) pela Empresa Geral de Fomento (EGF), são seus acionistas também um conjunto alargado de municípios (Alcochete, Almada, Barreiro, Moita, Montijo, Palmela, Seixal, Sesimbra e Setúbal, que detém participações compreendidas entre 0,84 % e 12,33 %).

13- Anteriormente detida pela AdP - Águas de Portugal, SGPS, SA (entidade detida pela Parpublica, SGPS, SA e pela Parcaixa, SGPS, SA, que inequivocamente integram o setor empresarial do Estado), a EGF foi adquirida no início do segundo semestre de 2015 pelo consórcio liderado pela SUMA, vencedor do concurso público para a reprivatização da EGF, tendo passado a integrar o «Grupo Mota Engil».

14- A AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA é, assim, detida a 51 % por uma entidade que, objetivamente, deixou de integrar o setor empresarial do Estado em 2015 e a 49 % por um conjunto alargado de municípios, acima identificados. A questão que se coloca é,

pois, a de saber se, nestas condições, a AMARSUL deve ser ainda considerada como «empresa do setor empresarial do Estado», nos termos e para os efeitos do número 4 do artigo 538.º do CT.

15-O regime jurídico do setor público empresarial conheceu importantes alterações com a aprovação e entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro. Não obstante a distinção formal, estabelecida no artigo 2.º, número 1, entre o «setor empresarial do Estado» e o «setor empresarial local» - igualmente visível no restante articulado - a lógica que preside à inclusão ou exclusão do «perímetro público» é idêntica, abrangendo não apenas as empresas públicas, mas também as participadas.

16-Empresas participadas são, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, «todas as organizações empresariais em que o Estado ou quaisquer outras entidades públicas, de caráter administrativo ou empresarial, detenham uma participação permanente, de forma direta ou indireta, desde que o conjunto das participações públicas não origine influência dominante nos termos do artigo 9.º», considerando-se «participações permanentes as que não possuem objetivos exclusivamente financeiros, sem qualquer intenção de influenciar a orientação ou a gestão da empresa por parte das entidades públicas participantes, desde que a respetiva titularidade seja de duração superior a um ano».

17-Resulta do que precede que a inclusão no setor público empresarial (seja ele estadual, regional ou local) não se limita às situações em que exista «influência dominante» (tal como definida no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 133/2013), abrangendo igualmente aquelas em que exista uma participação permanente que não prossiga objetivos exclusivamente financeiros ou que não pretenda influenciar a orientação ou gestão da empresa.

18-É entendimento deste tribunal, privilegiando uma visão orgânica da noção de «setor empresarial do Estado», que a detenção de participações relevantes por entes públicos, ainda que sejam apenas regionais ou municipais, deve igualmente ser tomada em consideração para efeitos da verificação do preenchimento das condições que justificam a aplicação do disposto no número 4 do artigo 538.º do CT e a subsequente definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar por tribunal arbitral, constituído nos termos de lei específica sobre arbitragem obrigatória.

Assim,

19-É inquestionável que o direito de greve está consagrado como direito fundamental no artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), o qual prevê igualmente a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objetiva do direito de greve, devendo, todavia, ser garantida, durante a greve, a segurança e manutenção dos equipamentos, bem como a satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cfr. também artigo 538.º do CT).

20-Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, número 5, do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente caute-

losa e prudente.

21-No nosso modelo constitucional e legal, o direito de greve e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a possível criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve. Mas a Constituição e a lei também não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

22-Na apreciação dos fundamentos invocados pelas partes, o Tribunal Arbitral deve, por isso, ter em atenção a natureza da atividade em que se enquadra a relação de trabalho, o que, no caso em apreço, implica articular o direito à greve com a salvaguarda da salubridade pública e a prevenção de riscos sérios para a saúde pública.

23-Devem igualmente tomar-se em devida consideração as específicas circunstâncias temporais em que se verifica o exercício do direito à greve no caso presente. Com efeito, embora o pré-aviso de greve se refira a dois períodos de 24 horas (nos dias 14 e 16 de junho), não é possível ignorar que o dia intercalar (15 de junho) corresponde a um dia feriado e que os dias subsequentes (17 e 18) coincidem com o fim de semana. O mesmo é dizer que o impacto da paralisação e os respetivos efeitos vão bem para além das 48 horas que totaliza o período de greve, razão pela qual se justifica particular ponderação na definição dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

#### IV - Decisão

Ponderadas as circunstâncias de facto e de direito verificadas na situação em análise, entende este Tribunal Arbitral definir os serviços mínimos relativamente aos trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, aderentes à greve, marcada para os dias 14 e 16 de junho de 2017, entre as 0h00 e as 24h00 horas, com ressalva para os trabalhadores cujo horário de trabalho se inicie antes das 0h00 horas relativamente aos quais o pré-aviso de greve começará a produzir efeitos a partir da hora em que tem início a respetiva jornada de trabalho.

Assim, por unanimidade, o Tribunal Arbitral fixa os seguintes serviços mínimos:

1- No Eco Parque de Palmela:

– 1 operador de pesagem no horário das 9h00 às 18h00 horas dos dias 14 e 16 de junho;

– Aterros: 1 operador de veículos especiais em cada um dos seguintes turnos dos dias 14 e 16 de junho: das 0h00 às 8h00 horas, das 8h00 às 16h00 horas e das 16h00 às 24h00 horas.

2- No Eco Parque do Seixal:

– 1 operador de pesagem no horário das 9h00 às 18h00 horas dos dias 14 e 16 de junho;

– Aterros: 1 operador de veículos especiais em cada um



dos seguintes turnos dos dias 14 e 16 de junho: das 0h00 às 8h00 horas, das 8h00 às 16h00 horas e das 16h00 às 24h00 horas;

– CVO: 5 operadores em cada um dos horários (manhã e tarde), sendo 1 operador de garra, 2 operadores de triagem, 1 operador de movimentação de contentores e 1 operador de digestores.

Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos decididos serão designados, nos termos legais, pelos sindicatos que declararam a greve ou, se estes não o fizerem, deverá a empresa proceder a essa designação. Porém, tendo em atenção os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só deverá ter lugar quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de eventuais não aderentes à greve.

Lisboa, 9 de junho de 2017.

*Luis Pais Antunes*, árbitro presidente.

*João Camacho*, árbitro de parte trabalhadora.

*Ana Jacinto Lopes*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e no Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE nos dias 21 e 22 de junho e por tempo indeterminado a partir de 29 de junho de 2017**

### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 11/2017 - SM.

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

Assunto: greve no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e no Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE, STSS, com início às 0h00 do dia 21 de junho de 2017 às 24h00 do dia 22 de junho e por tempo indeterminado a partir das 0h00 do dia 29 de junho de 2017, nos termos definidos no aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### **I - Antecedentes**

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pela secretária-geral do Conselho Económico e Social em 9 de junho de 2017, remetida no mesmo dia pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS), para os trabalhadores do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e no

Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE, com início às 0h00 do dia 21 de junho de 2017 às 24h00 do dia 22 de junho, e por tempo indeterminado a partir das 0h00 do dia 29 de junho de 2017.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no referido dia 9 de junho de 2017, de que foi lavrada ata assinada pelos presentes.

O pré-aviso de greve, junto àquela ata, contém proposta de serviços mínimos. Igualmente em anexo à ata da reunião de dia 9 de junho de 2017, constam contributos escritos das duas instituições em causa, propondo, com fundamentação diversa, fixação distinta dos mesmos serviços.

Resulta das sobreditas comunicação e propostas apresentadas, bem como da ata da reunião havida com o sindicato 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.

A matéria não é igualmente regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- A competência deste tribunal para regular o presente litígio, em detrimento da do Colégio Arbitral a constituir nos termos do artigo 400.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, foi reiterada e fundamentadamente declarada em anteriores acórdãos de Tribunais Arbitrais constituídos para fixar serviços mínimos em greves convocadas para as mesmas empresas do sector empresarial do Estado, afigurando-se consolidada e não tendo, de resto, sido contestada por nenhuma das partes.

#### **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: João Leal Amado;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Allen;
- Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.

5- O Tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 16 de junho de 2017, pelas 10 horas, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e dos empregadores, 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:

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

Pelo Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE:

- Fernando José Andrade Ferreira Almeida.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE:

- Jorge Manuel Vale da Costa Teixeira;
- Henrique Manuel Resende Oliveira;
- Ana Patrícia Ramos Beja.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo sido apresentadas as suas posições, oralmente e por escrito.

### III - Fundamentação

7- As circunstâncias do caso concreto habilitam o tribunal a sustentar sucintamente a decisão do presente litígio, na exata medida necessária a esclarecer a opção tomada quanto aos aspetos concretos de divergência entre as partes.

A este propósito, cumpre registar que as partes se mostram de acordo quanto à necessidade de organização de serviços mínimos e existe consenso relativamente alargado quanto à definição destes, o que restringe o conflito a aspetos particulares, a respeito dos quais se afigura necessária intervenção materialmente reguladora deste tribunal.

8- Em concreto, e na linha de jurisprudência consolidada (vd., por todos, o Processo n.º 10-11/2016 - SM), afigura-se consensual a perceção da necessidade de estabelecer intensidades distintas para os serviços mínimos a prestar nas primeiras 48 horas de greve e a partir do terceiro dia desta, sendo ela por tempo indeterminado. Do mesmo modo, há acordo genérico quanto à configuração dos cuidados de saúde a prestar em serviços mínimos nos dois primeiros dias de greve.

9- No caso, surgiram dúvidas, não inteiramente vencidas pelo colégio arbitral, quanto à específica temporalização da greve em apreço: uma greve de 48 horas (dias 21 e 22 de junho) seguida, pouco depois, por uma greve por tempo indeterminado (a partir de 29 de junho). Tendo em conta o curto lapso de tempo existente entre as duas paralisações, com um fim de semana de permeio, o tribunal entendeu ser mais seguro tratar o dia 29, para este efeito, como se fosse o de um terceiro dia de greve. Não o sendo factualmente, porque alguns dias de trabalho existem entre ambas as paralisações, o tribunal, confrontado com posições bastante distintas das partes a respeito do impacto das paralisações nos dias subsequentes e das sequelas de uma primeira paralisação de dois dias, entendeu ser mais prudente adotar essa linha de abordagem, sendo mais exigente, em matéria de serviços mínimos, para a greve a iniciar no dia 29, por tempo indeterminado, do que para a greve a efetuar nos dias 21 e 22.

10- Na sua decisão, o tribunal não pôde deixar de louvar-se, em boa medida, no conteúdo do acordo alcançado, quanto à definição dos serviços mínimos, para esta mesma greve, entre o STSS, o CHLN (Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE) e o HGO (Hospital Garcia da Horta). Com efeito, em reunião efetuada na DGERT, a 12 de junho, foi possível alcançar um acordo entre os sujeitos envolvidos, ao invés do que sucedeu com as entidades intervenientes no presente processo (o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e no Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE).

11- Naturalmente, aquele acordo alcançado na DGERT não vincula o tribunal, que decidiu com inteira liberdade. Mas, compreensivelmente, o facto de neste setor ter sido possível obter um acordo, entre entidades semelhantes às do caso em apreço, não deixou de constituir um elemento de suma importância para o juízo decisório a formular pelo tribunal.

12- O tribunal regista a continuada disponibilidade do Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica para, durante o período de greve, analisar e dar resposta adequada e responsável a todas

as situações concretas que lhe forem atempadamente reportadas pelas entidades empregadoras.

### IV - Decisão

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

#### I

1- Nas primeiras 48 horas de greve (dias 21 e 22 de junho), devem ser prestados cuidados de saúde em serviços mínimos:

- 1.1- Em situações de urgência nas unidades de atendimento permanente que funcionam 24 horas por dia;
- 1.2- Nos cuidados intensivos e nas unidades de queimados e transplantados;
- 1.3- No bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;
- 1.4- Na hemodiálise;
- 1.5- 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)* Realização de intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, nos termos do número 3 da Portaria n.º 1529/2008, de 26/12;

*b)* Realização de intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, nos termos da Portaria n.º 1529/2008, de 26/12, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;

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

*d)* Outras situações, designadamente cirurgias programadas sem o carácter de prioridade definido anteriormente, deverão 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 efetuar no horário normal de atividade do pessoal ou do bloco operatório).

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, devem ainda ser assegurados os seguintes serviços mínimos:

*a)* Serviços de imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação;

*b)* Serviços de imunohemoterapia com ligação à recolha de órgãos e transplantes, bem como, independentemente do



serviço em que tenham lugar, receção e processamento de órgãos e tecidos biológicos perecíveis e não substituíveis ou dificilmente substituíveis, cuja colheita exigiu um método invasivo, sempre que a não receção ou o não processamento daqueles conduza à sua inutilização ou inviabilize os estudos a que se destinam;

c) Assistência a doentes em situação de alimentação parentérica programada antes do início do pré-aviso de greve, bem como nas situações de urgência prescritas por médico responsável;

d) Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do Serviço Nacional de Saúde;

e) Distribuição de medicamentos.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, devem ainda ser assegurados os seguintes serviços mínimos:

a) Nas situações que o médico prescriptor qualifique como urgentes, desde que devidamente fundamentadas;

b) Nos serviços de internamento e nos cuidados paliativos, desde que devidamente fundamentados pelo médico prescriptor.

5- Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos correspondem ao do pessoal ao serviço num domingo ou, quando não haja prestação desse serviço ao domingo, deverão ser garantidos os meios humanos necessários de modo a serem prestados os serviços mínimos identificados supra, nos pontos 1, 2, 3 e 4, devendo a função ser desempenhada por profissional da área funcional da respetiva especialidade habitualmente adstrito a essa atividade.

## II

A partir do início do terceiro dia de greve (isto é, no caso e pelas razões expostas, a partir das 0h00 do dia 29 de junho de 2017) e além dos elencados em I, devem ser assegurados, em radioterapia, anatomia patológica, radiologia, patolo-

gia clínica, medicina nuclear, farmácia, imunohemoterapia e cardiopneumologia, serviços mínimos correspondentes a 25 % dos profissionais da escala normal de trabalho em dia útil (percentagem arredondada por excesso), sempre que esta percentagem não esteja atingida pelos serviços mínimos identificados supra, nos pontos 1, 2, 3 e 4.

## III

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

## IV

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.

## 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, 16 de junho de 2017.

*João Leal Amado*, Árbitro presidente.

*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

*António Paula Varela*, árbitro de parte empregadora.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Conesa Portugal, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Conesa Portugal, SA», NIF 500259160, com sede em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, requereu, nos ter-

mos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, no período compreendido entre 20 de julho e 20 de outubro de 2017, no âmbito da Campanha do Tomate.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de

vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, por um lado, no decorrer da referida campanha, a requerente desenvolve diversas atividades que têm que ser exercidas ininterruptamente. Na verdade, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico e subseqüentes graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, para que as máquinas estejam em plena capacidade de transformação da matéria-prima é necessária uma preparação de, pelo menos, oito horas, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado. Por fim, tratando-se de uma empresa que exporta cerca de 90 % dos respetivos produtos, este regime contribuirá para nivelar os custos de produção aos praticados na Europa comunitária, tornando-a mais competitiva face à concorrência interna e externa e permitindo, ainda, continuar a apostar no reforço dos próprios padrões de qualidade.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, uns, que fazem parte do quadro de pessoal da empresa, foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.

2- A comissão de trabalhadores na empresa, instada a pronunciar-se, por escrito, emitiu parecer favorável à implemen-

tação do regime ora pretendido.

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional da Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Conesa Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, no período compreendido entre 20 de julho e 20 de outubro de 2017, no âmbito da Campanha do Tomate.

17 de junho de 2017 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira*, O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação

Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, abrangem no distrito de Bragança as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e

outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

À semelhança das anteriores extensões, a presente extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo número 1.6 do

Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, são estendidas no distrito de Bragança:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

*a)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

*b)* Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

*c)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

*d)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

17 de julho de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

**Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos)**

As alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exercem no território nacional a atividade de importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e trabalhadores representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação das convenções se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 58,1 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange apenas o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura. Com efeito, a atividade de comércio por grosso de produtos farma-

cêuticos é objeto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR e pela GROQUIFAR - Associação de Grosistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica existe regulamentação coletiva própria celebrada pela GROQUIFAR é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Neste sentido, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR.

Considerando ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão das referidas alterações.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos químicos para



a indústria e ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

17 de julho de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

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

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgam.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada

no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

A parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que se trata da primeira alteração de uma convenção coletiva publicada em novembro de 2015, não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial com base nos elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 porquanto reportam-se a 31 de outubro.

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

À semelhança da anterior extensão da convenção, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2017, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e cate-

gorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Revisão global**

Alteração salarial e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005; n.º 17, de 8 de Maio de 2008; n.º 20, de 29 de Maio de 2009; n.º 26, de 15 de Julho de 2010 e n.º 31, de 22 de Agosto de 2011.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 56 empresas e 2600 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência e revisão**

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e o restante clausulado por dois anos.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

17 de julho de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão, período experimental, categorias profissionais, aprendizagem e acesso**

##### Cláusula 3.ª

##### **Admissão**

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

##### Cláusula 4.ª

##### **Período experimental**

1- A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;

b) 15 dias se for menor de seis meses, e nos contratos a



termo incerto, quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2- Durante o período experimental pode o trabalhador despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3- Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4- Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressionham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, o período experimental é o previsto na lei.

6- Para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção e quadros superiores, o período experimental é de 240 dias.

### **Categorias profissionais**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

1- Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I e II, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2- As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

3- Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

### **Aprendizagem e acesso**

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Aprendizagem**

1- O período de aprendizagem terá a duração de 12 meses, aplicando-se aos aprendizes.

2- Para os efeitos da presente cláusula são contados os meses de aprendizagem efectuados noutras empresas do sector, com características semelhantes, quando devidamente comprovados.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Acesso**

1- Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os/as aprendizes à categoria na qual acederam ao período de aprendizagem, desde que tenham revelado a necessária aptidão. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Preparação profissional dos aprendizes**

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Relatório Único**

A organização do Relatório Único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite da entrega do Relatório Único.

### **CAPÍTULO III**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Organização do período normal de trabalho**

1- A fixação do horário de trabalho e da responsabilidade da entidade patronal.

2- Na área produtiva, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas. Na área administrativa, o período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a sete horas e meia.

3- O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Regime de adaptabilidade - Banco de horas**

1- Face à sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, a exigência de prazos de entrega mais curtos, poderá observar-se a necessidade de adaptabilidade do período normal de trabalho nas seguintes condições:

a) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será grupal quando a empresa necessite de o aplicar a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica;

b) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será individual quando a empresa necessite de o aplicar apenas a um trabalhador de uma equipa, secção ou unidade económica;

c) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de doze meses;

d) Perante as necessidades de redução ou aumento da produção da empresa, é permitido a redução do período normal de trabalho sem limite mínimo de horas por semana e o seu

aumento até às 50 horas por semana, sem que, neste caso, seja considerado trabalho suplementar;

e) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado de segunda a sexta-feira até ao máximo de 2 horas, sem que a duração semanal exceda as 50 horas;

f) Na adaptabilidade ou banco de horas, as horas de aumento de trabalho referidas na alínea e) do número 1 desta cláusula, conferem um acréscimo de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade ou o período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência, referido na alínea c) do número 1 desta cláusula;

g) Quanto às horas de compensação, a redução pode ser efectuada em horas, dias ou meios dias, imediatos ou não ao período normal de trabalho de descanso semanal, ao período de férias ou a férias, sempre sem prejuízo ao direito ao subsídio de refeição;

h) O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula, deve apresentar a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com 7 dias de antecedência, aos trabalhadores a abranger, presumindo-se a aceitação pelos trabalhadores abrangidos desde que 2/3 dos mesmos não se oponham por escrito no caso da adaptabilidade grupal ou banco de horas, ou a não oposição do trabalhador no caso da adaptabilidade individual, ou banco de horas num prazo de 2 dias úteis após terem conhecimento da respectiva proposta;

i) No caso de existir oposição de 2/3 dos trabalhadores na adaptabilidade ou banco de horas grupal ou a oposição individual na adaptabilidade ou banco de horas individual, este regime não pode ser aplicado;

j) Nas semanas em que a duração, do período normal de trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito à retribuição e ao subsídio de alimentação;

k) O aumento do período normal de trabalho previsto neste regime de adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal e Ano Novo;

l) Por exigência imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade ou banco de horas pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato ou a associação patronal, com cinco dias uteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado;

m) Para os efeitos dispostos nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticarem o regime de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que o trabalhador não o possa fazer pelos seus meios habituais ou na ausência de transporte público compatível com a hora de início ou de fim do trabalho;

n) Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime de adaptabilidade os/as deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os/as trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 12 meses;

o) Na adaptabilidade ou banco de horas, no final do período de referência de 12 meses se o trabalhador não tiver

beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso em falta acrescida de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade a liquidar com a remuneração dos 2 meses seguintes;

p) No final do período de referência de 12 meses, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para os primeiros três meses do período de referência seguinte.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas preferências e interesses, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

3- Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

5- Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de doze semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos

dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5- Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos anuais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos porteiros, que gozarão nos restantes dias da semana. Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2- Os porteiros terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

4- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no número 4 da cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto do número 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;
- b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;
- b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuada a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar.

8- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias uteis seguintes.

2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

3- Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2- Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

1- A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta das tabelas dos anexos III e IV, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2- O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho e até ao final do mês a que respeita.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na Segurança Social, número de identificação fiscal, a categoria profissional, apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2- O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de Dezembro.

3- Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, salvo as dadas por motivo de parto, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4- As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5- No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.



## CAPÍTULO V

### Férias e faltas

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>o</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

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

a) 3 dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) 2 dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas ao parto, maternidade, paternidade, direitos sindicais e morte,

4- Para efeitos do número 2 desta cláusula são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato individual de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Encerramento durante o período de Natal;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Por razões de força maior, o empregador pode ainda encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, em qualquer altura do ano, sem prejuízo de assegurar duas semanas de férias consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo comunicá-lo aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato que representa algum dos trabalhadores abrangidos com a antecedência de cinco dias;

e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de quinze dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o tra-

balhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de trabalho.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias, tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Marcação do período de férias**

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical, delegados sindicais ou os interessados sem prejuízo do estipulado na cláusula 31.<sup>a</sup>

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

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e afixado até 15 de Abril de cada ano e manter-se nos locais de trabalho até final do ano civil.

6- Se o empregador não marcar as férias até 30 de Junho, o trabalhador pode interpela-lo, por escrito, para esse efeito. Se as mesmas não forem fixadas no prazo de 15 dias, o trabalhador poderá marcar o período de gozo de férias, informando o empregador por escrito com oito dias de antecedência.

7- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pe-

los prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

8- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do período de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

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- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Faltas**

1- A falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.



### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4 desta cláusula;
  - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
  - g) As dadas durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filhos;
  - h) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;
  - i) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;
  - j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- Nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrastra e enteados;
  - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.
- 5- Aplica-se o disposto na alínea b) no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- 6- As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 7- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível no prazo de oito dias.
- 8- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 9- Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.
- 10- Os documentos a que se refere o número anterior serão

fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

11- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

12- No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 30.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea g) da cláusula 30.<sup>a</sup>;
- c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 30.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos números 2 e 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> deste CCT.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer

efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Suspensão por impedimento do trabalhador**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, doença ou acidente de trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5- Terminando o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## **CAPÍTULO VI**

### **Garantia de trabalho e cessação do contrato**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Formas de cessação do contrato de trabalho**

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

### **Caducidade do contrato de trabalho**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Causas da caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Reforma por velhice**

1- Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 45.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Morte ou extinção da entidade empregadora**

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2- Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3- A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

## Revogação por acordo das partes

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Exigência da forma escrita

1- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Justa causa de despedimento

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas em cada ano atingir 5 segui-

das ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos

termos do número 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à associação sindical.

11- Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Nulidade de despedimento**

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

#### CAPÍTULO VII

##### **Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com aviso prévio**

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Sendo contratado a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.<sup>a</sup>

3- O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no número 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

#### CAPÍTULO VIII

##### **Igualdade de género**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Garantias**

1- É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2- As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3- São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Direitos de parentalidade**

1- Às/Aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de maternidade e paternidade previstos na lei.



## CAPÍTULO IX

### Trabalho de menores

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos

1- São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

*a)* Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuem serviços impróprios da sua idade;

*b)* Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2- Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica-se as disposições da lei.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional e cultural

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1- As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos trabalhadores, devendo para tanto:

*a)* Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;

*b)* A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

*c)* O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorreram.

2- No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas *b)* e *c)* do número 1 desta cláusula.

3- Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4- Nos termos da legislação vigente, sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

*a)* Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação, e, em cada ano, correspondente, pelo menos, a 10 % dos trabalhadores em contrato a termo;

*b)* Assegurar igualmente no âmbito da formação contínua um mínimo de vinte horas de formação;

*c)* Cumprir o número mínimo de horas de formação, por trabalhador, de pelo menos 35 horas anuais.

## CAPÍTULO XI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

*a)* Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;

*b)* Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;

*c)* Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;

*d)* Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;

*e)* Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;

*f)* Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;

*g)* Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

*h)* Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

*i)* Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- O trabalhador deve:

*a)* Cumprir as cláusulas do presente contrato;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;

*c)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

*d)* Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*e)* Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;

*f)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

*g)* Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;

*h)* Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *h)* desta

cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

- 1- A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

**CAPÍTULO XII**

**Comissão paritária**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

- 1- É criada uma comissão paritária constituída por três representantes da FESETE e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.
- 2- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quan-

do necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4- À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato, categorias profissionais ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5- As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6- As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

**CAPÍTULO XIII**

**Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

1- Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

1- Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entida-

de patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

1- As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no número 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

## CAPÍTULO XIV

### Outras regalias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

1- Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2- Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação e assiduidade

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 5,50 euros por dia de trabalho efectivo.

2- Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3- Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

## CAPÍTULO XV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Saúde no trabalho

Os serviços de saúde no trabalho são, nos termos da lei, da responsabilidade da empresa, quando dispendo de profis-

sionais de saúde para o efeito, ou de entidade devidamente credenciada.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do empregador**

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalha-

dores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do trabalhador**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:



a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral,

à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 deste artigo.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 deste artigo.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

1- Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2- Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3- As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5- Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano.

6- Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

4- A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da Inspecção do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

## CAPÍTULO XVI

### Acidentes de trabalho

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado apresente uma taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l.

3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/à trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/à trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a apresenta uma taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l.

7- O/A trabalhador/a que apresente taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/à trabalhador/a.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo do consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloquem em causa a segurança.

2- Considera-se estar sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa destas substâncias apresente valores que

coloquem em causa a segurança.

3- O controlo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que se apresentem ao serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estar sob o efeito destas substâncias, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/à trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/à trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a esta sob o efeito destas substâncias e não apresenta condições para desempenho das suas funções e coloca em causa a segurança.

7- O/A trabalhador/a que esteja sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurado ou presumido o consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloque em causa a segurança e a produtividade do trabalho, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/à trabalhador/a.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Beneficiários

1- O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2- Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Trabalhador estrangeiro

1- O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2- Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3- O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de tra-

balho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Noção - Delimitação do acidente de trabalho

1- É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2- Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Extensão do conceito

Considera-se também «acidente de trabalho» o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Factos que dizem respeito ao trabalhador

1- O empregador não tem de indemnizar os danos decor-

rentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;

c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2- O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do número 1 do artigo 570.º do Código Civil.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Força maior

1- O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2- Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Situações especiais

1- Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2- As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1- Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3- Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.



#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Indemnização/princípio geral

1- O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie - prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

b) Em dinheiro - indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro).

2- As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Recidiva ou agravamento

1- Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup> mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2- O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea b) do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup>, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Sistema e unidade de seguro

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- A obrigação prevista no número 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3- Verificando-se alguma das situações referidas no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a segu-

radora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4- Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5- No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1- Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2- A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3- A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4- O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Reabilitação

1- Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2- Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Prescrição de direitos

1- O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2- Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3- O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Doenças profissionais/remissão**

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do Código do Trabalho e legislação específica.

CAPÍTULO XVII

**Obrigações gerais e transitórias**

Cláusula 108.<sup>a</sup>

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

Em tudo o mais que for omissivo no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 77.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de Dezembro de 2017.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

Para o período de 1 de Janeiro de 2018 a 31 de Dezembro de 2018, as tabelas salariais constantes dos anexos III e IV serão actualizadas:

- a) Em 2 % caso a inflação verificada em 2017 seja inferior a 2 %;
- b) Se a inflação verificada em 2017 for superior a 2 %, a actualização salarial será feita com base numa percentagem igual à inflação.

ANEXO I

**Definição de funções das categorias profissionais excepto administrativos**

Nível	Designação	Definição de funções
01	Técnico/a de curtumes	É o/a trabalhador/a encarregado/a de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista otimizar a qualidade.
	Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	É o/a trabalhador/a que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.
	Diretor/a técnico/a e produção	É o/a trabalhador/a que coordena, orienta e dirige ao nível superior, todos os serviços da produção, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou a administração.
02	Técnico/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
	Responsável/programador/a de produção	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
03	Encarregado/a	É o trabalhador/a com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controle de execução dos respectivos programas de produção; ou de armazém.
04	Chefe de equipa	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a uma equipa, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Chefe de sector	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Especialista de manutenção	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.

Nível	Designação	Definição de funções
05	Motorista de veículos pesados	É o/a trabalhador/a que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.
	Operador/a de manutenção	É o/a trabalhador/a com conhecimentos numa ou várias áreas da afinação, mecânica, elétrica, serralharia, lubrificação, madeiras, canalização, reparação de imóveis, desenvolve as actividades necessárias à instalação, conservação e substituição nas áreas para as quais possui as competências profissionais adequadas.
	Operador/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que adjuva o técnico de laboratório.
	Classificador/a - selecionador/a - controlador/a de couros e peles	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto, semi-fabricadas ou acabadas, e registar os factos observados tais como, manchas, picadas, falsetes de descarnado ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.
	Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor	É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.
	Operador/a qualificado/a de afinação de cores	É o/a trabalhador/a que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendadura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.
	Operador/a qualificado/a de fulons	É /a trabalhador/a que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, foulons, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento desengorduramento e sucessivos banho com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.
	Operador/a qualificado/a de máquinas	É o/a trabalhador/a que, com conhecimentos dos processos químicos para a composição dos banhos de ribeira, curtume/recurtume e tratamento mecânico dos couros ou peles nas operações de ribeira, curtume, recurtume e acabamento, garante determinadas características e a qualidade dos couros ou peles; opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Operador/a de armazém	É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.
06	Auxiliar de manutenção	É o trabalhador/a que auxilia o(s) especialistas e operadores/as de manutenção no desempenho das suas funções.
06	Motorista de veículos ligeiros	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.
	Operador/a geral	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Porteiro/a	É o/a trabalhador/a integrado nos serviços internos da empresa que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido/a de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado/a da recepção da correspondência.
	Controlador/a de águas	É o/a trabalhador/a que efetua os controlos das águas da ETAR e respetivos registos.
07	Operador/a intermedio/a	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico, incluindo execução de operações de corte e/ou desgarra; é ainda responsável pelo funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
08	Operador/a auxiliar	É o/a trabalhador/a se ocupa da execução de serviços de carácter geral, que não requerem qualificação específica.
09	Operador/a não especializado/a	É o/a trabalhador/a que se ocupa de serviços não especializados. Está sujeito a um período de avaliação de 12 meses após o qual será determinada a sua progressão ou não.
10	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvacia aos trabalhadores de níveis superiores.

## ANEXO II

**Definição de funções das categorias profissionais dos/as trabalhadores/as administrativos/as**

Nível	Designação	Definição de funções
01	Director/a de serviços	É o/a trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.
	Director/a comercial	É o/a trabalhador/a que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.
	Contabilista certificado/a	É o/a trabalhador/a que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos contabilistas certificados, na ordem dos contabilistas certificados e designar-se-á por contabilista certificado.
02	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	É o/a trabalhador/a que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais.
	Técnico/a de marketing	É o/a trabalhador/a responsável pela execução das acções de informação e/ou promocionais da empresa junto dos clientes e do mercado.
	Técnico/a de informática	É o/a trabalhador/a responsável pelos equipamentos e programas de tecnologias de informação da empresa, na sua manutenção, conservação, configuração e programação.
	Técnico de contabilidade	É o/a trabalhador/a que coadjuva o/a contabilista certificado interno ou externo.
	Técnico/a de recursos humanos	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades de um serviço numa empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais. Efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos, organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho. Assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora os planos de formação, colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica, assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo.
	Tesoureiro/a	É o/a trabalhador/a que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as transacções bancárias devidamente autorizadas, e faz as respectivas verificações e controlos.



Nível	Designação	Definição de funções
03	Técnico/a comercial	É o/a trabalhador/a que executa a acção comercial junto dos clientes atuais e potenciais da empresa sob a orientação do diretor/a comercial.
	Técnico/a de secretariado	É o/a trabalhador/a que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuado marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.
	Técnico/a administrativo/a	É o/a trabalhador/a que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquia letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.
	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente	É o/a trabalhador/a cujo a função e fazer com que se produzam bens e serviços com melhor qualidade, elaborando planos e estabelecendo objetivos e procedimentos para que estes sejam cumpridos. Implementar e manter a política da qualidade a todos os níveis da empresa, conhecendo e aplicando as normas que se aplicam a atividade da empresa.
04	Administrativo/a	É o/a trabalhador/a que desempenha tarefas equivalentes ao/á técnico/a administrativo/a, com um nível de qualificação inferior a este;
05	Auxiliar administrativo/a	É o/a trabalhador/a que auxilia todos os trabalhadores das categorias acima deste, desempenhando nomeadamente a recepção e expedição de correspondência, elaboração e preenchimento de relatórios, elaboração de cartas, entre outras, sob a orientação e supervisão dos trabalhadores de categorias acima deste.
06	Telefonista/recepcionista	É o/a trabalhador/a que opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.
07	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos/ às trabalhadores/as profissionais.

## ANEXO III

**Tabela salarial - Produção**

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	949,85
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	861,48
03	Encarregado/a	798,02
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	759,51
05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Foguetiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	684,82
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	663,34
07	Operador/a intermédio	640,04
08	Operador/a auxiliar	561,88
09	Operador/a não especializado	557,00
10	Aprendiz/a	557,00

## ANEXO IV

**Tabela salarial - Administrativos/as**

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
1	Director/a de serviços Contabilista certificado Diretor/a comercial	1 050,00
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 000,00
3	Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a Técnico/a de qualidade e/ou ambiente	720,00

4	Administrativo/a	600,00
5	Auxiliar administrativo/a	575,00
6	Telefonista/recepcionista	565,00
7	Aprendiz/a	557,00

Alcanena, de 26 de Junho de 2017.

Pel'a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Nuno Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Jimmy Frazão*, na qualidade de mandatário.

Pel'a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, na qualidade de mandatário.

*Ezequiel Olímpio Baptista Justino*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 13 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 144/2017, 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial**

Entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional, pessoa coletiva número 502 136 219, com sede na rua da Constituição, n.º 2555, na cidade do Porto, neste ato representada pelo seu presidente Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e pelo diretor executivo Dr. Pedro Manuel Miranda Araújo Correia, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal;

e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, com sede na Rua do Almada, n.º 11, 3.º d.º, 1200-288, em Lisboa, neste ato representado pelo seu presidente, Joaquim Manuel Evangelista da Silva e pelo seu vice-presidente José Carlos Martins Ferreira, com poderes para o obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos jogadores profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017 - ao diante CCT).

Considerando que:

A- A Liga Portugal encetou um projeto de sustentabilidade económica dos clubes, que o SJPF reconhece como adequado e que visa a proteção dos clubes e dos jogadores.

B- Tal projeto está a seguir um percurso que se afigura satisfatório sem que, no entanto, tenha logrado ainda o saneamento financeiro dos clubes.

C- Nos últimos anos a Liga Portugal e o SJPF, na defesa do interesse maior, o futebol, acordaram reduzir o coeficiente de apuramento do valor mínimo salarial previsto no CCT.

D- É patente um sinal de retoma da economia e dos próprios clubes, o SJPF propôs e a Liga Portugal aceitou que o coeficiente referido na alínea b), do número 1, do artigo 32.º-A do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol que vigorou nas épocas desportivas de 2015/2016 e 2016/2017, seja aumentado.

E- O referido aumento deve ser gradual e sustentável, para evitar retrocessos.

F- O presente acordo se aplica ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais domiciliados em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 37 e de jogadores de 4443.

As partes acordam, livremente e de boa-fé, em alterar o artigo 32.º-A do CCT nos termos das cláusulas seguintes:

### **Cláusula primeira**

As partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

#### **Artigo 32.º-A**

1- Os jogadores profissionais que celebrem contrato de trabalho desportivo para as épocas desportivas de 2017/2018

- com exceção dos celebrados com clubes da 1.ª Divisão Nacional (Liga NOS), aos quais se aplica o disposto na alínea a) do número 1 do artigo 32.º - têm direito, na época desportiva 2017/2018, às seguintes retribuições base mínimas:

a) II Liga, na época desportiva 2017/2018: 1,75 vezes a retribuição mínima mensal garantida estabelecida pelo governo para a generalidade dos trabalhadores (RMMG);

b) Campeonato Nacional de Seniores, na época desportiva 2017/2018: 1,5 vezes a RMMG;

c) 3.ª Divisão, na época desportiva 2017/2018: 1,25 vezes a RMMG.

2- Os jogadores profissionais com idade até 23 anos e que sejam considerados «formados localmente» que celebrem o seu primeiro contrato de trabalho desportivo nas épocas desportivas de 2017/2018 têm direito, nos dois primeiros anos de contrato, à RMMG.

3- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista no número anterior, durante uma época desportiva jogue em mais de metade dos jogos oficiais em que o clube/sociedade desportiva participe, terá direito, a partir da época desportiva imediatamente seguinte, a auferir a retribuição mínima prevista para a competição em que participe.

4- Os jogadores que, enquadrando-se na situação prevista no número 2, sejam transferidos na época desportiva de 2017/2018 terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

5- O jogador que se encontre a auferir a remuneração estabelecida no número 1 terá direito a um bônus extraordinário quando o clube/sociedade desportiva apresente lucro no exercício correspondente à época desportiva em que vigorou o contrato de trabalho desportivo.

6- O bônus previsto no número anterior não poderá ser inferior a cinco vezes a retribuição mínima, salvo se o lucro apurado não o permitir, caso em que o lucro será rateado entre os jogadores que tenham direito ao bônus.

### **Cláusula segunda**

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito no Porto, em 7 de junho de 2017, em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Pela Liga Portugal:

*Pedro Proença*, presidente.

*Pedro Correia*, diretor executivo.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

*Joaquim Evangelista*, presidente.

*José Carlos Martins Ferreira*, vice-presidente.

Depositado em 14 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 146/2017, 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 TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ e outros**

### **Preâmbulo**

Para cumprimento do contrato celebrado em 28 de Junho de 2006 entre a Petrogal, SA e a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA, esta negociou e implementou um regime de trabalho dos trabalhadores da TINITA afectos aos serviços contratados consistentes na operação, assistência e manutenção da monoboia de Leixões, que se pauta pelo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho do Pessoal da Marinha do Comércio, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 74/73, de 1 de Março, que se aplicava ao tráfego costeiro e de alto mar e que foi entretanto revogado pela Lei n.º 146/2015, de 9 de Setembro, que regula a actividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa.

Este regime de trabalho passou a coexistir com o regime de trabalho aplicável aos trabalhadores afectos ao tráfego local, já anteriormente existente e que se pauta pela convenção colectiva de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, aplicável ao tráfego local, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2011.

Com vista a uma organização mais racional dos recursos humanos, com vantagens recíproca para a empresa e para os trabalhadores, que assim passam a beneficiar de um regime globalmente mais favorável, pretendem as partes que todos os trabalhadores abrangidos, respeitadas as suas categorias profissionais, possam ser convocados para exercer funções, seja no tráfego local, seja no tráfego costeiro e de alto mar, no âmbito da actividade da TINITA, sujeitando-se aos regimes de trabalho adequados a essas funções.

As partes pretendem regular num único instrumento jurídico os referidos regimes de trabalho, revistos e actualizados, que se aplicarão a todos os trabalhadores da TINITA de acordo com a natureza das funções que sejam chamados a exercer.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições gerais**

#### **SECÇÃO I**

##### **Definições, âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Definições**

Para efeitos do presente, acordo, as seguintes expressões terão os seguintes significados:

«AE» - o presente acordo de empresa.

«Tráfego costeiro e de alto mar» - operação, assistência, inspecção e manutenção da monoboia de Leixões no Centro Operacional de Leixões, incluindo trabalho no porto e em terra no exercício de funções relacionadas com esta actividade, trabalhos marítimos na costa e viagens de mar costeiras e ao largo.

«COL» - Centro Operacional de Leixões.

«Tráfego local» - operação portuária de reboques efectuada em águas interiores da área de jurisdição da capitania dos portos.

«Lei n.º 146/2015» - lei que regula a actividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa.

«CCT» - convenção colectiva de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros.

«Trabalhador» - qualquer trabalhador marítimo da TINITA abrangido pelo AE.

«Armador» ou «Empresa» - TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA.

«Mestrança e marinhagem» - trabalhadores da marinha mercante das classes dos escalões da mestrança e marinhagem definidas no Regulamento da Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 104/89, de 6 de Abril).

«Oficiais» - trabalhadores da marinha mercante das classes do escalão dos oficiais definidas no Regulamento da Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 104/89, de 6 de Abril).

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

O AE aplica-se a toda a actividade marítima exercida pela TINITA, obrigando esta e, por outra parte, os sindicatos contratantes e os trabalhadores ao serviço da TINITA por aqueles representados, em todo o território nacional e viagens internacionais, nas operações de reboque e salvamento.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e serão revistas anualmente.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia e revisão**

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.



4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número 3.

## SECÇÃO II

### Contrato individual e actividade profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contrato individual

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho que incorporam as regras constantes deste acordo, não sendo necessária a sua redução a escrito.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Actividade profissional

A actividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador ou trabalhos de marinharia em terra conducentes com a sua categoria.

## SECÇÃO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres dos inscritos marítimos

São deveres dos inscritos marítimos:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;

d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;

f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e protecção da vida humana no mar, da carga e do meio ambiente;

g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;

h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do armador

São deveres do armador:

a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e observando os indispensáveis requisitos de segurança;

d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;

f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais, nos termos da lei e desta convenção;

g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Retribuições

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base mensal, as diuturnidades e subsídio de máquinas superiores a 600 HP, subsídio de gases, subsídio de nivelamento, abono de cozinheiro, os subsídios de férias e de Natal e o suplemento de embarque, sempre que haja lugar a tais pagamentos nos termos deste AE.

2- Não integram o conceito de retribuição:

a) A retribuição especial por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajuda de custos, abonos de viagem, despesas de transportes, abonos de instalação e outras equivalentes; e

c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mensal

1- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce.

2- Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, bem como ao cálculo do valor hora para efeitos de contabilização do trabalho suplementar a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

Sendo:

S - os subsídios a que o trabalhador tenha direito por: diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de condução de embarcações com potência instalada superior a 600 HP e subsídio de nivelamento.

## SECÇÃO V

### **Diuturnidades, subsídios, abonos e outros**

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

Os trabalhadores terão direito a diuturnidades nos termos do anexo I que faz parte integrante do AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de gases (Mestrança e marinagem)**

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de 10 % calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo a título de compensação enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Nivelamento (Mestrança e marinagem)**

Para nivelamento de remunerações entre os maquinistas práticos e os mestres do tráfego local e marinheiros ou outras categorias que empresa já esteja a equiparar, será garantida a estes uma retribuição de base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa, acrescida do subsídio de 10 %.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Embarcações com máquinas superiores a 600 HP (Mestrança e marinagem)**

1- Os maquinistas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 HP e durante o tempo que exerçam tais funções terão direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho extraordinário.

2- Os mestres, ou outra categoria que a empresa esteja já a equiparar nas embarcações com máquinas superiores a 600 HP, têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com feramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional, que o trabalhador deverá obrigatoriamente usar, sob pena de responsabilidade disciplinar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de deslocação**

1- O armador suportará as despesas de transporte do trabalhador desde o porto onde exerce normalmente a sua actividade até ao porto para onde seja destacado ocasionalmente até aos limites constantes da tabela que se junta como anexo II.

2- Sem prejuízo da necessidade de prévia autorização expressa da empresa, quando realizadas em viatura própria do trabalhador, as deslocações serão liquidadas ao km, tendo por referência o preçário em cada momento vigente para a função pública.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para o sindicato respectivo, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato obriga-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- Os armadores remeterão aos sindicato outorgante, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Perda de haveres**

Em caso de roubo, comprovado naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 250,00 € por cada trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Viagens**

O armador obriga-se a efectuar seguros de viagem excluindo as deslocações à monóbia no valor de 21 600,00 € (vinte e um mil e seiscentos euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos ven-

cidos, nomeadamente o valor das férias ou os períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- O armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 21 600,00 € (vinte e um mil e seiscentos euros), valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Alojamento dos tripulantes**

1- Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Alimentação**

A alimentação é igual para todos os trabalhadores e é fornecida pelo armador.

## **CAPÍTULO II**

### **Tráfego local**

#### **SECÇÃO I**

##### **Regime de trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Regime supletivo**

Sem prejuízo do disposto no AE, salvo nos casos em que os trabalhadores sejam convocados para exercer funções no tráfego costeiro e de alto mar, é aplicável a todos os trabalhadores da mestrança e marinhagem a CCT do tráfego fluvial.

#### **SECÇÃO II**

##### **Trabalho esporádico**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho esporádico no COL e viagens de mar**

1- O armador pode convocar o trabalhador para exercer esporadicamente funções no COL ou em viagens de mar.

2- Em substituição do pagamento de trabalho suplementar, o armador pagará ao trabalhador um subsídio de embarque por cada dia de trabalho calculado nos termos do anexo III que faz parte integrante do AE.

## **CAPÍTULO III**

### **Tráfego costeiro e de alto mar**

#### **SECÇÃO I**

##### **Regime do trabalho no COL**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- O regime de trabalho é de 2 semanas de embarque, seguido de uma semana de folga e uma semana de disponibilidade.

2- Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho neste regime, sem prejuízo de poder ser dispensado de prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- A recusa não justificada da prestação de trabalho neste regime constitui infracção disciplinar.

4- Qualquer trabalhador da TINITA pode ser convocado para exercer funções no COL, aplicando-se as disposições do presente capítulo relativamente ao período em que exercer tais funções.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Regime de disponibilidade**

1- Princípios gerais

a) O trabalhador na semana de disponibilidade poderá ser convocado para prestação de qualquer serviço no âmbito da actividade da TINITA, de acordo com as exigências operacionais da empresa.

b) O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados.

c) Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida no serviço no prazo estabelecido perdem o direito à remuneração do respectivo subsídio de disponibilidade correspondente a esse dia, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho. Suplemento de embarque**

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque da mestrança e marinhagem cobrirá, para além do IHT, 220 horas mensais de trabalho nas duas semanas de embarque e na semana de disponibilidade e na semana de folga, sem prejuízo do disposto no número 3

da cláusula 28.º e no número 3 da cláusula 29.º subsequentes.

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado de 143 % calculado sobre o vencimento base, subsídio de condução e gases, de nivelamento e diuturnidades, quando aplicável.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante e o chefe de máquinas, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos aos limites estabelecidos no número 2 desta cláusula.

5- Por força do estabelecido no número 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição de 30 % da retribuição base mensal.

#### Cláusula 28.ª

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado pela mesrança e marinagem nas duas semanas de embarque, na semana de folga e também na semana de disponibilidade sempre que sejam ultrapassadas 220 horas mensais.

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- A prestação de trabalho suplementar durante a semana de folga depende do acordo do trabalhador.

4- Fica perfeitamente entendido que nos termos da cláusula 29.º do presente AE os oficiais não auferem qualquer remuneração a título de trabalho suplementar.

#### Cláusula 29.ª

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, no que excede os limites estabelecidos na cláusula 28.ª e cláusula 27.ª número 2, calculada em função dos seguintes critérios:

– O valor da hora extra será o resultante da aplicação da fórmula do número 2 da cláusula 10.ª acrescido de 75 % em qualquer situação.

2- Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

3- Cada hora trabalho prestada durante a semana de folga valerá com duas horas para efeitos de remuneração.

#### Cláusula 30.ª

##### Descanso semanal e feriados

Os períodos de descanso e feriados são gozados no período de folga e de disponibilidade.

#### Cláusula 31.ª

##### Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas do armador,

haverá um registo de horas de trabalho mensal a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente. O tempo despendido pelo trabalhador em deslocação será considerado para efeitos de contabilização das horas de trabalho mensais.

## SECÇÃO II

### Trabalho esporádico

#### Cláusula 32.ª

##### Trabalho esporádico no tráfego local e viagens de mar

1- O armador pode convocar o trabalhador para exercer esporadicamente funções no tráfego local ou viagens de mar, durante a semana de folga e disponibilidade.

2- Se o trabalhador for convocado durante a semana de folga terá sempre direito à remuneração do trabalho suplementar prevista na cláusula 29.º ou ao subsídio de embarque calculado nos termos do anexo III que faz parte integrante do AE, consoante se trate de trabalho no tráfego local ou viagem de mar, respectivamente, apenas no caso de ser ultrapassado o limite de horas previsto no número 2 da cláusula 27.º e cláusula 28.º, número 1.

3- Se o trabalhador for convocado durante a semana de disponibilidade, o trabalhador terá direito ao pagamento de trabalho suplementar previsto na cláusula 29.º ou ao subsídio de embarque calculado nos termos do anexo III que faz parte integrante do AE, consoante se trate de trabalho no tráfego local ou viagem de mar, respectivamente, apenas no caso de ser ultrapassado o limite de horas previsto no número 2 da cláusula 27.º e cláusula 28.º, número 1.

4- O trabalhador terá sempre direito ao pagamento de trabalho suplementar pelo trabalho que preste nos portos durante a semana da disponibilidade fora do horário de trabalho previsto na CCT do tráfego fluvial, independentemente do limite de horas previsto no número 2 da cláusula 27.º e cláusula 28.º, número 1.

5- A convocação do trabalhador para prestar trabalho esporádico não pode afectar o direito do trabalhador à totalidade da semana de folga, devendo o trabalhador completar logo que possível o tempo em falta dessas semanas.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Cláusula 33.ª

##### Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste AE será aplicado o disposto no CTT do tráfego fluvial, na Lei n.º 146/2015, Código do Trabalho e demais convenções internacionais aplicáveis.



ANEXO I

**Diuturnidades**

(Cfr. cláusula 11.ª do AE)

Oficiais:

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, no valor de 13,33 € cada, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Marítimos:

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

ANEXO II

**Custos de deslocação**

(Cfr. cláusula 16.ª, número 1 do AE)

Distância em Km	valor em €
até 20 .....	5,41
de 21 a 50 .....	10,83
de 51 a 75 .....	16,24
de 76 a 100 .....	19,49
de 101 a 150 .....	27,07
de 151 a 200 .....	32,49
de 201 a 300 .....	43,31
de 301 a 400 .....	54,14
maior que 401 .....	64,97

ANEXO III

**Subsídio de embarque**

(cfr. cláusulas 24.º e 32.º do AE)

Dias de mar inferiores a 12 horas .....	70,00 €
Em viagem de mar, dias passados integralmente em terra .....	70,00 €
Dias de mar em trabalho na costa com rebocador baseado em porto .....	80,00 €
Dia esporádico em Leixões .....	80,00 €
Dia de mar normal	
Mestre (1) .....	120,00 €
Maquinista (2) .....	115,00 €
Maquinista, mestre e marinheiro (3) .....	110,00 €
Outros .....	100,00 €

1- Mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de comandante.

2- Maquinista prático a desempenhar as funções de chefe de máquinas.

3- Maquinista prático a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos máquinas; mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos navegação; marinheiro a desempenhar as funções de cozinheiro.

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Comandantes .....	3 700,31 €
Chefes de máquinas .....	3 602,65 €
Mestres tráfego local (sup. 400 HP) .....	616,03 €
Mestre tráfego local (201 a 400 HP) .....	602,70 €
Marinheiro tráfego local .....	574,00 €
Maquinista prático 1.ª classe .....	616,03 €
Maquinista prático 2.ª classe .....	602,70 €
Maquinista prático 3.ª classe .....	592,45 €
Ajudante maquinista .....	575,03 €
Cozinheiro .....	574,00 €

Notas:

1- O cozinheiro tem direito a um subsídio de função no valor 99,43 €.

Este subsídio mensal será pago 14 meses por ano.

2- O subsídio de alimentação, os valores de pequeno almoço e ceia e os valores de almoço e jantar, presentes no CCT do tráfego fluvial, serão aumentados em 2,5 % para os seguintes valores:

Subsídio de alimentação - 4,97 €

Pequenos almoços/ceias - 2,00 €

Almoços/jantares - 6,36 €

Lisboa, 8 de Maio de 2017.

Pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA:

*Juan Manuel Cordeiro Rodriguez*, administrador delegado.

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

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Pelo SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

*José Manuel de Morais Teixeira*, mandatário.

Pelo SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

Depositado em 14 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 145/2017, 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2017.

### **1- Quadros superiores**

Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade  
Chefe de escritório  
Contabilista  
Diretor/a de serviços

### **2- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Chefe de secção  
Instrutor/a  
Técnico/a administrativo/a  
Técnico/a de contabilidade  
Secretário/a de direcção ou técnico/a de secretariado

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo/a II

### **5- Profissionais altamente qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Assistente administrativo/a I  
Caixa

### **6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

#### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Contínuo/a (mais de três anos)  
Contínuo/a (até três anos)  
Trabalhador/a de limpeza

### **A- Estagiário**

Estagiário/a administrativo/a

## **Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à inte-

gração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2017.

### **1- Quadros superiores**

Chefe de divisão, departamento, serviços ou contabilidade

Chefe de escritório  
Contabilista  
Diretor/a de serviços

### **2- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Chefe de secção  
Instrutor/a  
Técnico/a administrativo/a  
Técnico/a de contabilidade  
Secretário/a de direcção ou técnico/a de secretariado

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo/a II

### **5- Profissionais altamente qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Assistente administrativo/a I  
Caixa

### **6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

#### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Contínuo/a (mais de três anos)  
Contínuo/a (até três anos)  
Trabalhador/a de limpeza

### **A- Estagiário**

Estagiário/a administrativo/a

## **Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2017.

### **1- Quadros superiores**

Diretor  
Diretor adjunto  
Subdiretor  
Diretor comercial  
Técnico de grau I  
Técnico de grau II

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Gerente  
Subgerente  
Técnico de grau III  
Técnico de grau IV  
Responsável de área

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Supervisor

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente comercial  
Assistente operacional  
Assistente técnico  
Gestor de cliente  
Secretário

**5- Profissionais altamente qualificados**

**5.1- Administrativos**

Telefonista/rececionista

**5.4- Outros**

Motorista

**6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Contínuo/porteiro  
Auxiliar - (apoio geral)

**Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2017.

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Skipper

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente	Dr. Paulo Alexandre Gonçalves Marcos	SNQTB	07811883	Cartão de cidadão
Vice-presidente	Sr. Fernando Monteiro Fonseca	SIB	03981945	Cartão de cidadão
Efetivo	Dr. António Júlio Borges Gouveia Amaral	SNQTB	25211206	Bilhete de identidade
Efetivo	Dr. Paulo Jorge Marques Carreira	SIB	7813823	Cartão de cidadão
Efetivo	Dr. Pedro Miguel Pinheiro Costa Brito	SNQTB	8544938	Cartão de cidadão
Suplente	Dr.ª Maria Augusta Dias Marques	SIB	9805530	Cartão de cidadão
Suplente	Dr.ª Maria Leonor Alfaya Cunha Ribeiro Rosa	SNQTB	6562097	Cartão de cidadão

#### Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Cargo	Nome
Presidente	Manuel António Lopes
Vice-presidente	José Adélio Silva Oliveira
Vice-presidente	Alice Costa Ribeiro
Vice-presidente	Pedro Manuel Novais Barros
Tesoureiro	Luís Manuel Noura Grabulho
Secretária	Dina Fátima Noura Grabulho

Secretária	Liliana Fátima Aires Alves
Vogal	António Manual Moreira Ribeiro
Vogal	Elisa Maria Ferreira Estanislau
Vogal	Hélder Frederico Campos Guedes Cruz
Vogal	Manuel Alberto Almeida Silva
Vogal	Maria Arminda Pontes Fernandes
Vogal	Maria Carmo Alves Nogueira Gonçalves
Vogal	Maria Manuela Martins Rodrigues
Vogal	Paulo Jorge Rodrigues

#### Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de julho de 2017, para o mandato de quatro anos.

1- Aida Maria Fernandes Sá, bilhete de identidade n.º 098504669, filiada no Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.

2- Carlos Alberto Lopes Gomes, bilhete de identidade n.º 7555012, filiado no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.

3- Carlos João Teodoro Tomás, bilhete de identidade n.º 7186411, filiado no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

4- Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira, bilhete de identidade n.º 6279350, filiada no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul (SINTEVECC-SUL).



5- Domingos Ferreira Pinto, bilhete de identidade n.º 2976611, filiado no Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

6- Elisabete Sousa Gonçalves, bilhete de identidade n.º 12011866, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte.

7- Ezequiel Olimpio Batista Justino, bilhete de identidade n.º 10713320, filiado no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul (SINTEVECC-SUL).

8- Isabel Cristina Lopes Tavares, bilhete de identidade n.º 9495084, filiada no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.

9- José Manuel Ferreira Mendes, bilhete de identidade n.º 9684855, filiado no Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

10- Manuel António Teixeira de Freitas, bilhete de identidade n.º 1768341, filiado no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

11- Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix, bilhete de identidade n.º 8334306, filiada no Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

12- Maria Madalena Gomes de Sá, bilhete de identidade n.º 5724768, filiada no Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

13- Maria Manuela Abreu Sousa, bilhete de identidade n.º 10871422, filiada no Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

14- Maria Manuela Ferreira Dias, bilhete de identidade n.º 6317821, filiada no Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

15- Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, bilhete de identidade n.º 10897804, filiada no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

16- Sara Daniela Salgado Silva, cartão de cidadão n.º 13015136, filiada no Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

17- Sérgio Miguel Marques dos Santos, cartão de cidadão n.º 11593843, filiado no Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.

18- Sónia Cristina Cunha Monteiro, bilhete de identidade n.º 10264298, filiada no Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

### **SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 28 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente - António Carlos Videira dos Santos, titular do cartão de cidadão n.º 02351589 9ZZ9.

Presidente adjunto - Tomaz Fernando da Silva Braz, titular do cartão de cidadão n.º 05947180 8ZY8.

Vice-presidente - António Luís Ferreira Correia, titular do bilhete de identidade n.º 138659.

Vice-presidente - Luiz Manuel Carvalho Trindade, titular do cartão de cidadão n.º 07749551 9ZY5.

Vogal - Jorge Carlos Conceição Cordeiro, titular do cartão de cidadão n.º 053395921 1ZX7.

Vogal - Manuel Jorge Gonçalves Fernandes, titular do cartão de cidadão n.º 03585596 7ZY8.

Vogal - Elisabete Dourado da Silva Lima, titular do cartão de cidadão n.º 10505455 0ZY2.

Vogal - Vítor Manuel Martins Gaspar, titular do cartão de cidadão n.º 04740877 4ZY5.

Vogal - Teresa Maria Correia Gonçalves, titular do cartão de cidadão n.º 07733072.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I - ESTATUTOS**

...

## II - DIREÇÃO

### Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio - APCVD - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de junho de 2017, para o mandato de dois anos.

Presidente - José Mendes Antunes, cartão de cidadão n.º 07721236 3ZZ8.

Vice-presidente - Luís Manuel Claro Marques, cartão de cidadão n.º 09352415 3ZY5.

Secretário-geral - José Mendes Eusébio, cartão de cidadão n.º 08456016 9ZY5.

Tesoureiro - Vítor Pedro Mendes Antunes, cartão de cidadão n.º 09191144 3ZZ3.

Vogal - Gil dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 7880207.

Primeiro vice-presidente	Amadeu António Macedo Dinis	CIOR - Cooperativa de Ensino de Vila Nova de Famalicão
Vice-presidente	Joaquim Jorge Soares Martins	D. Sancho Ensino
Vice-presidente	Luís Miguel Dias Duarte de Oliveira	Associação Promotora da Cova da Beira
Vice-presidente	Carlos Fernando Barreiros Godinho Vieira	ENSINUS - Estudos Técnicos e Profissionais
Vice-presidente	José Manuel Galrito Pacífico	ETIC - Escola Técnica de Imagem e Comunicação
Vice-presidente	Domingos Alberto de Aguiar Borges	Fundação de Ensino Profissional da Praia da Vitória

### Associação Nacional de Escolas Profissionais - ANESPO - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de março de 2015, para o mandato de três anos.

Direção		
Cargo	Nome	Instituição
Presidente	José Luís Diogo de Azevedo Presa	COOPTAPE - Cooperativa de Ensino, CRL

### Associação de Agricultores do Concelho de Mafra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - David Soares Sardinha Alves, cartão de cidadão n.º 12200881 2 ZY8.

Vice-presidente - Ana Lúcia Covas Batalha, cartão de cidadão n.º 07798792 6 ZY7.

Vice-presidente - António Sérgio Fogaça Patrocínio Bento, cartão de cidadão n.º 09367769 3 ZX7.

Vice-presidente - Hélio Lourenço Carreira, cartão de cidadão n.º 11344143 6 ZY0.

Vice-presidente - Paulo Jorge Ramos Duarte Dias, bilhete de identidade n.º 8601295/9.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### Minor Continental Portugal, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 5 e 6 de julho de 2017.

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem co-

*missões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa*», após o respectivo preâmbulo afirmar «*a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno*».

Assim, os trabalhadores da Minor Continental Portugal, SA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Minor Continental Portugal, SA.

2- O colectivo dos trabalhadores da Minor Continental Portugal, SA, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Minor Continental Portugal, SA, orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c*) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c*) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da Repúbli-

ca, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a*) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c*) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e*) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g*) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h*) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a*) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b*) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c*) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamen-



tos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabi-

lidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no

prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Relatório Único.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, Subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, da Minor Continental Portugal, SA, na Avenida da Liberdade, 185, em Lisboa.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por 5 elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:



- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 4 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

## SUBSECÇÃO VI

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras da região de Lisboa (CIL).

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta da comissão eleitoral nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato,

a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 54.º

##### **Caderno eleitoral**

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### **Convocatória da eleição**

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

O acto eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### **Candidaturas**

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema

ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação efectua-se em vários estabelecimentos da empresa e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os lo-

cais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, instalada na sede da empresa.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à União de Sindicatos de Lisboa.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 12 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 24 do livro n.º 2.



## **PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovada em 27 de junho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016.

Comissão de trabalhadores da, PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA estatutos aprovados ao dia 11 de novembro de 2016.

Os trabalhadores da empresa, no exercício d PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA os direitos conferidos pela Constituição da República Portuguesa e pela legislação laboral, estando dispostos a reforçar os seus interesses e direitos, aprovam assim o seguinte estatuto da comissão trabalhadores e seu anexo de regulamento de eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores da empresa, PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA adiante designada por empresa e que faz parte integrante dos mesmos estatutos.

### **I- Princípios gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei laboral, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática, a todos os níveis, dos trabalhadores da empresa.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente, de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos seus estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente, por motivo de idade ou função.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgãos**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

1- O plenário, adiante designado por PL.

2- A comissão de trabalhadores, adiante designado por CT.

### **II- Plenário**

#### **Artigo 3.º**

##### **Constituição**

O PL, forma democrática de expressão e deliberação, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência**

Compete ao PL:

a) Definir as bases pragmáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos es-

tatutos da CT.

b) Destituir, a todo o tempo, a CT.

c) Aprovar o programa de acção da CT.

d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modo previstos nestes estatutos.

e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores, submetidos pela CT ou por plenário, nos termos do número 1, do artigo seguinte.

#### **Artigo 5.º**

##### **Convocação**

1- O PL pode ser convocado:

a) Pela CT.

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e subscrito pelos trabalhadores.

2- A reunião geral dos trabalhadores será realizada em local a designar no anúncio do artigo número 6.

#### **Artigo 6.º**

##### **Prazo e formalidade da convocação**

O PL será convocado com antecedência mínima de 10 dias, sob a data da sua realização, por meio de anúncios, colocados nos locais destinados na empresa à afixação de informação.

#### **Artigo 7.º**

##### **Reuniões**

1- O PL reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de Outubro, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos constantes da ordem de trabalhos.

2- O PL reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos dos artigos 5.º e 6.º

3- Reúne de emergência sempre que se justifique uma tomada de posição urgente dos trabalhadores. A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência da CT.

#### **Artigo 8.º**

##### **Funcionamento**

1- O PL delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são validas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto do número seguinte.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

4- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros, exige-se a maioria qualificada de dois terços dos presentes.

#### **Artigo 9.º**

##### **Votação**

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, salvo o disposto no artigo seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT, na aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral integrado nos presentes estatutos como anexo I.

#### Artigo 10.º

##### Discussão

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em PL, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- c) Resoluções de interesse colectivo.

2- A CT ou o PL podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### III- Comissão de trabalhadores

#### Artigo 11.º

##### Natureza

1- A CT é um órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos estabelecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, as competências e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 12.º

##### Início da actividade

A CT só pode iniciar a sua actividade depois da publicação dos presentes estatutos e da composição em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 13.º

##### Competências

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.
- b) Participar em todos os procedimentos relativos aos trabalhadores e seus direitos.
- c) Exercer o controlo de gestão da empresa.
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alterações das condições de trabalho.
- e) Participar directamente na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região.
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

g) O disposto neste artigo, em especial na alínea b), entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

h) A competência da CT não deve de ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

#### Artigo 14.º

##### Deveres

No exercício das suas atribuições e competências, a CT têm os deveres de:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade.
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis.
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos.
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

g) Assumir, ao nível de atuação, todas as responsabilidades que param as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

#### Artigo 15.º

##### Finalidade do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão do, a CT pode:

- a) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros.
- b) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa.
- c) Apresentar aos órgãos de gestão da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde.
- d) Defender os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 16.º

### Relações com organizações sindicais

A actividade da CT deve ser sempre exercida em colaboração com os sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa, dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

## Artigo 17.º

### Relação com outras CT

1- Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com CT do grupo CIE AUTOMOTIVE.

2- Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras CT.

## Artigo 18.º

### Direito de reunião

A CT tem o direito de reunir periodicamente com os representantes da empresa, na qual é lavrada a respectiva acta e assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.º

### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e equipamentos;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- É obrigatoriamente precedido de parecer escrito da CT:  
a) A regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho.

b) A elaboração de regulamentos internos da empresa.

c) A definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores.

d) A elaboração do mapa de férias dos trabalhadores.

e) Quaisquer medidas que resulte em despedimento, rescisão do vínculo contratual de trabalhadores bem como o seu fundamento.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado.

3- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

## Artigo 21.º

### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações da CT, têm o direito de exercer o seu voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O estabelecido no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido pelo trabalhador conta como tempo de serviço efectivo na empresa.

## Artigo 22.º

### Reuniões de trabalhadores

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o período de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CT devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respectiva convocatória.

## Artigo 23.º

### Ação da comissão de trabalhadores no local de trabalho

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso ao local de trabalho, a circulação no mesmo e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 24.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

A CT tem o direito de afixar e distribuir os documentos e propaganda relativa aos interesses dos trabalhadores no local de trabalho e durante o horário laboral.

#### Artigo 25.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas na empresa para o exercício da sua função.

#### Artigo 26.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter dos órgãos de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 27.º

##### **Faltas dos membros**

1- São consideradas justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2- Estas faltas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores membros da CT.

#### Artigo 28.º

##### **Autonomia e independência**

A CT é independente de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os membros**

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos neste estatuto;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 30.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua actividade, os membros da CT beneficiam de crédito de horas, de 25 horas mensais.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo na empresa, inclusivamente para efeito de retribuição.

3- Sempre que pretendam usar o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar, por escrito, com antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, a

empresa.

4- Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto do trabalhador pertencer a mais de uma estrutura colectiva dos trabalhadores.

5- As ausências dos membros da CT no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo na empresa.

6- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que os membros da CT necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

#### Artigo 31.º

##### **Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento**

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro da CT não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, aplica-se, ao trabalhador visado, o disposto no número anterior.

3- O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer cargo da CT ou que exerça ou haja exercido funções na CT, há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

4- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT, este tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização.

#### Artigo 32.º

##### **Protecção em caso de mudança de local de trabalho**

1- O trabalhador membro da CT não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial da empresa onde presta serviço.

2- A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à CT no mesmo prazo em que comunica ao trabalhador.

#### Artigo 33.º

##### **Personalidade e capacidade jurídica**

1- A CT adquire personalidade jurídica pela aprovação e registo do presente estatuto no Ministério do Trabalho.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

#### Artigo 34.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA zona Industrial da Gala, Lote 6, 3090-380 Figueira da Foz.



### Artigo 35.º

#### Composição

1- A CT, por a empresa ter mais de 201 e menos de 500 trabalhadores, é composta por cinco elementos, dois coordenadores, um secretário e dois vogais.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista, designado por suplente.

3- Se a substituição da CT for geral é necessário eleger uma comissão eleitoral a quem incumbe realizar novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 36.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos, a contar da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

### Artigo 37.º

#### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 35.º

### Artigo 38.º

#### Funcionamento

1- Compete aos coordenadores:

a) Representar a CT.

b) Promover, periodicamente reuniões da CT.

c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo de reunião, o dia, a hora e o local da reunião.

d) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação na empresa ou no site da CT, as actas das reuniões da CT, depois de aprovadas e assinadas e todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer entidade.

2- Compete ao secretário:

a) Elaborar o expediente referente à reunião.

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT.

c) Servir de escrutinadores no caso das votações.

d) Redigir as actas da CT.

3- A CT reúne validamente sempre que estejam presentes membros que representem maioria simples, ou seja, mais do que 50 %.

4- As deliberações são válidas sempre que tomadas pela maioria qualificada de dois terços dos seus membros.

### Artigo 39.º

#### Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais

editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 40.º

#### Obrigações perante terceiros

São exigidas três assinaturas nas obrigações assumidas pela CT perante terceiros, a dos dois coordenadores e a outra de um dos restantes membros da CT.

### Artigo 41.º

#### Logotipo

1- O logotipo que a comissão de trabalhadores poderá usar, mencionado em baixo, contém o desenho a cor azul e as letras a preto.



### Artigo 41.º

#### Extinção

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT reverte a favor da PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA, sob condição de esse valor ser exclusivamente afecto a acções de formação profissional dos trabalhadores da mesma.

## IV- Disposições finais

### Artigo 42.º

#### Casos omissos

Os casos omissos devem ser submetidos à legislação laboral em vigor.

## ANEXO I

### Regulamento eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores

### Artigo 1.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA, adiante designada por empresa.

### Artigo 2.º

#### Voto

1- O sufrágio é directo, universal e secreto e segundo o

princípio da representação proporcional

2- Os trabalhadores poderão pedir justificando, junto da comissão eleitoral para exercer o seu direito a voto antecipadamente, desde que haja motivo de força maior ou ausência do local de trabalho no dia do ato eleitoral.

#### Artigo 3.º

##### Composição e eleição da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três trabalhadores em funções na empresa, eleitos em plenário.

2- Os membros da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer das listas candidatas.

#### Artigo 4.º

##### Competência da comissão eleitoral

1- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e publicar o acto eleitoral.
- b) Divulgar as listas.
- c) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas.
- d) Proceder ao apuramento global da votação.
- e) Lavrar e publicar a respectiva acta.

2- A comissão eleitoral cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

#### Artigo 5.º

##### Funcionamento

O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respectivos membros.

#### Artigo 6.º

##### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos com antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2- Se a comissão eleitoral não convocar o acto eleitoral este pode ser convocado, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objectivo da votação, sendo afixada na empresa.

#### Artigo 7.º

##### Candidaturas

1- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por uma letra alfabética.

3- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de compromisso de honra assinada pelos candidatos.

5- A comissão eleitoral entregará um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

#### Artigo 8.º

##### Rejeição de candidaturas

1- São rejeitadas as candidaturas entregues fora de prazo e as que não venham acompanhadas dos requisitos do artigo 6.º

2- A comissão eleitoral dispõe de dois dias após a data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com o estatuto, podendo notificar para correcção, no prazo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

3- Se as irregularidades persistirem, são definitivamente rejeitadas as candidaturas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos.

#### Artigo 9.º

##### Aceitação da candidatura

1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para a realização do acto eleitoral, a comissão eleitoral publica na empresa, por meio de afixação, a aceitação da candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de uma letra, por ordem cronológica de apresentação, iniciando na letra A.

#### Artigo 10.º

##### Campanha eleitoral

1- As despesas com a propaganda da campanha eleitoral e com o acto eleitoral são custeadas pelos membros das respectivas candidaturas.

#### Artigo 11.º

##### Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas no local de votação, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2- A votação é efectuada durante as horas de trabalho, iniciando trinta minutos antes da abertura da empresa e terminando sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho.

#### Artigo 12.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto impresso em papel neutro, de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas letras alfabéticas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A comissão eleitoral assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se no horário previsto.

Artigo 13.º

**Acto eleitoral**

1- A comissão eleitoral dirige os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa, mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que não está viciada, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadro correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, denominado caderno eleitoral.

5- Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 14.º

**Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas são designados pela comissão eleitoral.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

4- Cada mesa de voto não pode ter mais de 500 eleitores.

5- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 15.º

**Acta**

1- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada, pelos membros da mesa, é assinada e rubricada pelos membros da mesa.

2- O documento das presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta.

Artigo 16.º

**Divulgação do resultado da votação**

A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias, a contar da data do apuramento da votação, proceder à afixação dos resultados da votação no placar da empresa e comunica-los à empresa, bem como, afixar uma fotocópia da acta no mesmo placar e remeter outra à empresa.

Registado em 14 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 24 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Minor Continental Portugal, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 5 e 6 de julho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Manuel Gomes de Faria	BI/CC n.º 5858362	Barman I
Luís Miguel Guimarães Trindade	BI/CC n.º 8108438	Sub-chefe de mesa
Amadeu Pedro Filipe	BI/CC n.º 07619512	Cafeteiro
Luís Miguel Saborida da Mata	BI/CC n.º 10967140	Op. polivalente
Ernesto Luís Pereira Botelho	BI/CC n.º 5875907	Cozinheiro 1.ª

Suplentes:

Samuel Almeida Guedes	BI/CC n.º 5536658	Fiel de armazém
João Francisco Martins de Almeida	BI/CC n.º 5502016	Bagageiro
Fernando Miguel Conceição Andrade	BI/CC n.º 05615508	Porteiro 1.ª
Victor dos Santos Chamiço	BI/CC n.º 07395530	Cefeteiro
Bruno David Correia da Silva	BI/CC n.º 12190227	Mandarete

Registado em 12 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 24 do livro n.º 2.

**Caixa Geral de Depósitos, SA - CGD - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e subcomissão de trabalhadores, eleitos em 8 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

## Eleitos da CT da CGD

Emp.º n.º 13936-9	Isabel Juliana Mendes Martins Rodrigues
Emp.º n.º 11418-9	Jorge Manuel Correia Canadelo
Emp.º n.º 27316-3	Carla Margarida Carvalho Fernandes
Emp.º n.º 82945-5	Paula Cristina Santos
Emp.º n.º 27844-0	Sérgio Sousa Afonso
Emp.º n.º 39563-7	Paulo Miguel Ferreira Gonçalves
Emp.º n.º 82637-5	Miguel Videira Cardoso Dias
Emp.º n.º 9144-8	Carlos Alberto Ferreira Cassagne
Emp.º n.º 44156-2	José Maria Pastor de Oliveira
Emp.º n.º 15524-1	Carlos Manuel Sousa Pereira
Emp.º n.º 15328-1	Manuel José Vences Tapada

## Eleitos das Sub-CT da CGD

Local de trabalho	N.º Emp.ª	Nome trabalhador eleito - Sub-CT
ALCAINS	120715	João Manuel Silva Patrício
ALGUEIRÃO	153281	Manuel José Vences Tapada
ALHANDRA	129763	Vanda Maria Prudêncio Costa
ALVAIAZERE	445525	António José Maia Batista Neto
ANGRA DO HEROISMO	481815	Carlos Filipe Aguiar Valente
ANSIÃO	136867	António Miguel Batista Perienes Peres
AREOSA - PORTO	382795	Vasco Augusto Nascimento Rodrigues
BARCELOS	155195	Ana Cristina Lopes Vieira Gomes Faria
BARRACÃO	363928	Paulo Jorge Gago Lagoa
BUARCOS	126160	João Alberto Paulo Silva
CABECEIRAS BASTO	124176	Paulo Jorge Machado Ramos
CARREGAL DO SAL	152676	Elisabeth Marques Silva Duarte
CENTRAL DE SINTRA	154997	Margarida Conceição Major Pinheiro
CO - ADC - SANTARÉM	362492	Ana Cristina Santos Teixeira Leandro
COVILHÃ	134007	José Manuel Ventura Valente
DAC - DIRECÇÃO APOIO CGA	154229	Ana Paula Pereira B. Azevedo Canhão
DAP - UAP - POLO NEG PART/ENI ALENT/ALGARVE	132977	Nuno Xavier Farola Pintas
DAP - UAP - POLO NEG PART/ENI BRAGA/VIANA	144665	Fernando Alves do Vale
DAP - UAP - POLO NEG EMPRESAS - COIMBRA	828572	Nuno Ricardo Nobre Cortesão C. Silva
DPC - RPC10 - REGIÃO COIMBRA ORIENTAL	856541	Jorge Manuel Rodrigues Laima
DPS - RPS1 - REGIÃO DE AÇORES OCIDENTAL	910880	Ana Isabel Salvador Hipólito
FÁTIMA	141526	Marco Paulo Gregório Tocha
FARO	146285	Eduardo Jorge Santos Pina
FIGUEIRA DE CASTELO RODRIGO	375399	Cláudio Costa Figueiredo
GABINETE EMPRESAS DE FARO	134104	João Daniel Santos Pereira Malveiro
GANDARA DOS OLIVAIS	470937	Carina Filipa Faria Dinis
GFC - GABINETE SUPORTE FUNÇÃO COMPLIANCE	837962	José Manuel Mirrado Guerra



GONDOMAR	146587	Maria Natália Bessa Silva Lixa
GOUVEIA	831948	Paulo Jorge Rebelo Gomes
IDANHA-A-NOVA	148474	António Manuel C. Inácio Geraldês
LAGOA	130052	Ana Cristina M. Guerreiro Moedas
LAGOS	136557	Filomena Maria G. Marreiros Silva
LARANJEIRO	122785	Maria João Louro Belchior Rita
LEIRIA	159271	Helena Maria Domingos Mar Ventura
MALVEIRA	464120	Ana Filipa Luis Carvalho Alexandre
MANGUALDE	151173	António João Beirão Azevedo
MARQUÊS POMBAL - LEIRIA	135054	António Manuel Jesus R. Sousa Inácio
MEALHADA	107859	Mário José Baptista Cerveira
MEM MARTINS	153737	Ana Paula Santos Zanguineto
MOIMENTA BEIRA	468169	Marta Filipa Oliveira Pires
MONTEMOR-O-VELHO	107409	António José Santos R. Fonseca Pires
NELAS	122645	Jorge Nunes Coelho
OLIVAL	133000	João Nuno Lacerda Correia Paiva
OLIVEIRA DO HOSPITAL	142271	Rui Manuel Aguiar Lopes Dias
PALÁCIO JUSTIÇA - PORTO	467987	Tito Adriano Dinis Oliveira
PAREDES	132616	Carlos Alvaro Guedes Quintas
PARQUE S. JOÃO - PORTO	134023	Manuel António Ramos Vieira
QUELUZ	811033	Eunice Conceição F. Martins Leal Lima
QUINTA DAS PALMEIRAS - COVILHÃ	275557	Miguel Ângelo Bizarro Morais
RIO DE MOURO	154555	Sérgio Manuel Santos Mendes Silva
RIO TINTO	128821	Carlos Alberto M. Borges Sanches
SANTA CLARA - LUMIAR	479047	Luis Filipe Correia Bento
SANTA COMBA DÃO	145548	Paula Sofia Neves Espinha
SANTARÉM	149144	Paulo Jorge Mendes Costa
SÃO COSME - GONDOMAR	137979	Maria Luísa Pinto Marques Gonçalves
SÃO ROQUE DA LAMEIRA	121487	Rui Amaro Sousa Silva Nobre
SEIA	115483	Ernesto Manuel Bidarra Serra
SERNANCELHE	147176	Rui Manuel Formoso Pinto Lourenço
SILVES	128090	Maria Clotilde Marques Valério
TÁBUA	139157	João António S. Gonçalves Martins
TAVIRA	267219	Maria Conceição Lagoas Mendonça
TELHEIRAS	463329	Mauro Roberto Pereira Barbosa
TOMAR	128570	Cláudia Fátima Lourenço Pinheiro
TONDELA	835870	Maria Isabel F. Cabral Pinheiro
TORRES VEDRAS	840025	Sérgio Abílio Correia Pinheiro
VILA NOVA DE FOZ COA	418765	Francisco José Tavares Pereira
VILA NOVA DE PAIVA	152765	Luis Manuel Lemos Dias Silva
VILA DE REI	478148	Jorge Daniel Loureiro Figueiredo
VILA VELHA DE RODÃO	446971	Anabela Antunes da Cruz

Registado em 13 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 24 do livro n.º 2.

### **AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e das sub-comissões da empresa AdCL - Águas do Centro Litoral, SA, eleitos em 28 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Henrique Oliveira Tavares da Silva  
Paulo Vítor Costa de Oliveira  
Sandra Margarida Marques Vieira  
Paulo Renato da Silva Costa Santos  
Roberto António Ferreira Barbosa

Suplentes:

José António Simão Freire  
João Filipe Pereira Marques Conceição

Sub-comissão - Etar de Casia

Efetivo:

Pedro Miguel Soares Couto

Suplente:

Domingos Neves dos Santos

Sub-comissão - Etar de Ilhavo

Efetivo:

João Carlos Neves Cardoso

Suplentes:

Magda Almeida André

Registado em 14 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 24 do livro n.º 2.

### **Logoplaste Santa Iria, Fábrica de Plásticos, L.ª - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa Logoplaste Santa Iria, Fábrica de Plásticos, L.ª, eleitos em 22 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos	BI/CC
Nuno Miguel Pinheiro Estradas	10781407
Paulo Alexandre Oliveira Patrício	09636757

Suplentes	BI/CC
Alexandre Manuel de Oliveira Café	10144147
Nelson Manuel Sevelas Ruivo	11311548

Registado em 17 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 24 do livro n.º 2.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **SOLIDAL - Condutores Eléctricos, 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 Atividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA.

«Em conformidade com o número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos comunicar que se vai realizar o ato eleitoral no dia 26 de setembro de 2017, na empresa abaixo identificada, com vista à eleição dos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: SOLIDAL - Condutores Eléctricos, SA.

Morada: Lugar do Paço - Gandra 4744-909 Esposende».

### TESCO - Componentes para Automóveis, 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 Atividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de junho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TESCO - Componentes para Automóveis, SA.

«Em conformidade com o número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos comunicar que se vai realizar o ato eleitoral no dia 28 de setembro de 2017, na empresa abaixo identificada, com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: TESCO - Componentes para Automóveis, SA.

Morada: Zona Industrial de Sam, 4761-908 Ribeirão VNF».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Nova Fundínio, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nova Fundínio, SA, realizada em 22 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

Efetivos	BI/CC
Carla Maria Moreira Paiva	11945402
Maria José Amorim Teixeira Ferreira	5903875

Suplentes	BI/CC
Maria de Fátima dos Santos Pinto Teixeira	6532005
Manuel Augusto Magalhães Silva	08443678

Registado em 12 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 59, a fl. 122 do livro n.º 1.

### I.M., Inapal Metal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa I.M, Inapal Metal, SA, realizada em 30 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2017.

Efetivos	BI/CC
Bruno Miguel Pinheiro	1235232572Y0
Olívia Isabel Sá Azevedo	11805135

Luciano Eusébio Machado da Silva	10955780
Carlos Fernando Ferreira Silva	72075732

Registado em 13 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 62, a fl. 122 do livro n.º 1.

### Instituto Politécnico de Portalegre - IPP - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Instituto Politécnico de Portalegre - IPP, realizada em 7 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

Efetivos	BI/CC
Eliomar Cameron	13863052 6 ZY6
António José da Mota Casa Nova	07011335 1 ZYO
Carlos Luís Facha da Silva	07709812 9 ZX6
Dinis Manuel Polainas Martins	07416773 1 ZYO

Suplentes	BI/CC
José Manuel Gonçalves Polainas	06264085 2 ZY6
David Miguel Ramos Marques	12193079 3 ZY5
João Nuno Cativo Cardoso	10483956 2 ZY2
Maria José Carrilho Raimundo Pires Quarenta	06212062 0 ZY6

Registado em 13 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 122 do livro n.º 1.

### Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, realizada em 23 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

Efetivos	BI/CC
Paulo Jorge Lopes Figueiredo	10394643
Manuel Joaquim Correia Carvalho	10111014
Ruben Filipe Sá Correia	12173219

Suplentes	BI/CC
José Filipe Xavier Almeida	11600885
Graciano Filipe Gonçalves Lopes	112013558
Orlando Abel Bento Oliveira Amaro	07394370

Registado em 13 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 61, a fl. 122 do livro n.º 1.