

ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS:

– Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) nos dias 5 e 7 de março de 2024	5
– Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 26 de abril de 2024	9
– Greve em vários Hospitais, EPE nos dias 26, 29 e 30 de abril e nos dias 2 e 3 de maio de 2024	12
– Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA de 2 a 5 de maio de 2024	16
– Greve em vários Hospitais, EPE no dia 10 de maio de 2024	19
– Greve na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA de 22 a 26 de maio de 2024	23
– Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 3 a 23 de junho de 2024 ao trabalho suplementar	27
– Greve na APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, SA nos dias 4, 5, 8, 9, 12, 13, 18, 19, 27 e 28 de junho de 2024	34
– Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 7 de junho de 2024	38
– Greve na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA nos dias 14 e 15 de junho de 2024	42

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2024 - Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Freguesia de São Luís e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	46
– Acordo coletivo de trabalho n.º 58/2024 - Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Freguesia do Ameixial e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	62
– Aviso n.º 6/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-B/2022, de 26 de abril, entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	75

- Aviso n.º 7/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-C/2022, de 26 de abril, entre o Município de Tavira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 77

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves, e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global 79
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal - AHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 101
- Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro - Revisão global 135
- Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras 172

JURISPRUDÊNCIA

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Recurso n.º 474/21.6T8MTS.P1.S1- Recurso para Uniformização de Jurisprudência - «Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão «em simultâneo» constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º.» 178

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Alteração 186
- Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA - Alteração 203

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição 210
- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Eleição 212
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Automóvel e Afins - STASA - Eleição 214

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF- Alteração 215

II – DIREÇÃO:

- Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Eleição 229
- Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA - Eleição 230
- APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Eleição 231

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Synthomer (Portugal), SA - Alteração 232

II – ELEIÇÕES:

- Fundação Centro Cultural de Belém - Eleição 249

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- DH Confeções, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 250
- MARINOTEIS - Sociedade de Promoção e Construção de Hoteis, SA - Convocatória 251
- J.J. Louro Pereira, SA - Convocatória 252
- Lusocolchão, SA - Convocatória 253

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da} - Eleição 254

Aviso:

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

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

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) nos dias 5 e 7 de março de 2024

Número do processo: 01/2024 - SM.

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

Assunto: greve Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) | APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário | pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 23 de fevereiro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 nos dias 5 e 7 de março de 2024.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 22 de fevereiro de 2023, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Emílio Augusto Simão Ricon Peres;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;
- Árbitro da parte dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 28 de fevereiro de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário:

- Adriano Alberto Leal Filipe;
- João Felipe dos Santos Alves.

Pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA):

- Paula Sofia R. M. Ramos Pinto;
- Vítor Jorge da Silva Carvalho.

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

Os/As representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

«A obrigação de serviços mínimos exprime do ponto de vista jurídico uma relação de adequação ou de proporcionalidade entre o sacrifício (ou não exercício) da greve e a tutela dos direitos fundamentais dos cidadãos» (Liberal Fernandes, *A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais*, Coimbra Editora, 2010, p. 466). Daí que o legislador ordinário obrigue a que «a definição dos serviços mínimos (...) [respeite] os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade» (número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho).

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

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

A atividade transportadora de passageiros e mercadorias é expressamente reconduzida pelo legislador ao conceito legal de «empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» [*idem*, número 2, alínea *h*)]. Porém, entende-se que a presença de determinada atividade naquele catálogo não impõe necessariamente a organização de serviços mínimos, o que só a ponderação conjunta das características do conflito, da sua extensão, do número previsível de trabalhadores aderentes ou, mesmo, da época em que ocorra, pode determinar.

Tendo em conta o sentido do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação de serviços mínimos, aquela ponderação faz essencialmente apelo ao critério da necessidade, aqui entendido como juízo sobre a indispensabilidade da restrição do direito de greve de modo a permitir a realização, «tão só [d]aquelas prestações que assegurem a satisfação das necessidades sociais impreteríveis» (Liberal Fernandes, *op. cit.*, p. 465).

9- As partes mostram-se de acordo quanto à prestação, pelos trabalhadores em greve, dos serviços constantes nos pontos do pré-aviso, que se transcrevem:

«e.1- Todas as composições que ao início do período da greve se encontrem em marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e devidamente estacionadas em condições de segurança;

e.3- Serão realizados os comboios de mercadorias necessários ao transporte de matérias perigosas desde que devidamente anunciados, com uma antecipação mínima de 48 horas;

e.4- Será realizado o comboio diário com destino a Faro e que transporta *jet fuel* para abastecimento do respetivo aeroporto;

e.5- Serão asseguradas todas as intervenções na infraestrutura ferroviária, consideradas urgentes, provocadas por avarias pontuais que coloquem em risco a segurança e pontualidade da circulação prevista para esses dias, que façam parte do relatório diário de ocorrências e-GOC ou então devidamente justificados e o comboio de socorro.

e.6- Os trabalhos de modernização e conservação, programados por ordens de serviço, ordem diárias de trabalhos e PATE, que tenham o seu início nos dias anteriores e que tenham o seu término nos dias mencionados, não se realizarão.

A organização subscritora (através dos seus dirigentes e delegados sindicais) e os trabalhadores, assegurarão durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verifiquem.»

Inexiste, portanto, acordo quanto à proposta constante do ponto e.2 do pré-aviso.

10- De forma consistente, a deslocação das pessoas tem sido considerada necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido no artigo 44.º pela Constituição da República. Em acréscimo, este direito é, com frequência e por maioria de razão quando está em causa greve de dias completos em todo o continente português, pressuposto do exercício de outros direitos fundamentais

constitucionalmente protegidos, como sejam o direito ao trabalho (idem, artigo 58.º), à saúde (artigo 64.º) e à educação (artigo 73.º).

Na linha de outras decisões anteriores desta instância arbitral - v.g. e para citar duas das mais recentes, as tiradas nos Processos n.ºs AO/31/2023 e AO/45/2023 -, também este tribunal entende que o critério da necessidade, enquanto parâmetro interpretativo do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação dos serviços mínimos, se materializa, *in casu*, num juízo de indispensabilidade da restrição do direito de greve, de modo a assegurar, por via do transporte ferroviário de pessoas, também propiciado pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), a satisfação de necessidades sociais impreteríveis que justifica a fixação daqueles serviços.

Não são obviamente desconhecidas outras decisões de sinal contrário, de que constitui exemplo também recente as proferidas nos Processos n.ºs AO/31/2022 e AO/45/2023.

Todavia e sem prejuízo do respeito devido por entendimento distinto, julga-se que a importância do transporte ferroviário de passageiros enquanto meio quotidiano de deslocação de parte muito significativa da população, dentro e fora dos centros urbanos, o âmbito nacional da greve e a limitada ou, nalguns casos, mesmo inexistente oferta de meios alternativos de transporte - sobretudo para a população com menores recursos, relativamente à qual é avisado presumir que não dispõe de veículo automóvel ou que não pode fazer face à despesa inerente à sua utilização - tornam necessária a fixação de serviços mínimos na paralisação em apreço.

11- Assim sendo e para já apenas no que respeita ao transporte de passageiros, a questão a dirimir respeita, essencialmente, à extensão dos serviços mínimos a organizar no período de greve.

Para tanto e a partir dos esclarecimentos fornecidos pelas partes, o tribunal tomou como factos relevantes o âmbito temporal da paralisação, correspondente a dois dias úteis interpolados.

12- Como critério de decisão, ponderou-se fundamentalmente o facto de a greve se realizar em dois dias úteis não consecutivos.

IV - Decisão

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

I

Devem ser asseguradas:

- A condução ao respetivo destino e o estacionamento em condições normais de segurança das composições em marcha no início dos períodos de greve;
- A realização do comboio socorro;
- As intervenções na infraestrutura ferroviária consideradas urgentes, provocadas por avarias pontuais que coloquem em risco a segurança e pontualidade da circulação previstas para os dias de greve, que façam parte do relatório diário de ocorrências e-GOC ou sejam devidamente justificadas;
- A circulação diária do comboio de transporte de combustível de aviação (*jet fuel*) para abastecimento do aeroporto de Faro;
- A circulação dos comboios de mercadorias necessários ao transporte de matérias perigosas que sejam dados a conhecer com a antecedência mínima de 48 horas;
- A circulação das composições identificadas em anexo a este acórdão.

II

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

III

Os trabalhadores devem assegurar, durante os períodos de paralisação, a prestação dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por efeito da greve, tais necessidades se verifiquem.

IV

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

V

Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), 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, 28 de fevereiro de 2024.

Emílio Augusto Simão Ricon Peres, árbitro presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto José Lança de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 26 de abril de 2024

Número do processo: 03/2024 - SM.

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

Assunto: greve RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA | STAL - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 15 de abril de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STAL, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 no dia 26 de abril de 2024.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 15 de abril de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal arbitral

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

- Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Jorge Manuel Abreu Rodrigues;
- Árbitro da parte dos empregadores: Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por videoconferência, no dia 22 de abril de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo STAL:

Joaquim Sousa;

Miguel Vidigal.

Pela RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

Cristina Saraiva;

Ricardo Nascimento.

Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os/As representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Os factos

7- A greve abrange o âmbito geográfico delineado pela atividade da RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, a qual trata os resíduos de 35 municípios: Alijó, Amarante, Armamar, Baião, Boticas, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Chaves, Cinfães, Fafe, Guimarães, Lamego, Marco de Canaveses, Mesão Frio, Moimenta da Beira, Mondim de Basto, Montalegre, Murça, Penedono, Peso da Régua, Resende, Ribeira de Pena, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião, Santo Tirso, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço, Tarouca, Trofa, Valpaços, Vila Nova de Famalicão, Vila Pouca de Aguiar, Vila Real e Vizela.

8- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA é uma empresa concessionária de gestão e exploração, em regime de serviço público, do sistema multimunicipal de tratamento e de recolha de resíduos urbanos no Norte Central.

9- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA cobre uma área geográfica com mais de 8 mil km², com cerca de 913 mil habitantes, que produzem diariamente mais de mil toneladas de resíduos.

10- O STAL reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada, ou seja, de que só devem ser mantidos os serviços mínimos para aqueles serviços que «funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, 7 dias na semana», não devendo o número de trabalhadores necessário para assegurar os serviços mínimos ser «... nunca superior àquele que garanta o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias». Além disso, densificou a sua proposta de serviços mínimos, esclarecendo o tribunal acerca das áreas da empresa que, em seu entendimento, deveriam existir serviços mínimos e os trabalhadores necessários para os assegurar. Avançou com a constituição de uma equipa constituída por 1 eletricista, 1 mecânico e um perito em biogás, para zelar pelo bom funcionamento na ETAL, na ETAR e no Biogás.

11- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada, ou seja, os serviços mínimos a manter e os trabalhadores necessários para os assegurar deverão ser os seguintes:

a) Nos aterros de Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real, deve ser assegurado o serviço de um trabalhador em cada um deles (4 trabalhadores);

b) No TMB (Tratamento Mecânico Biológico) de Riba de Ave deve ser mantido em cada um dos dois turnos 1 manobrador e 1 operador de garra (4 trabalhadores);

c) Nas estações de transferência e transportes deve ser mantido 1 operador em cada estação, o que perfaz 6 operadores e 4 motoristas UP, num total de 10 trabalhadores;

d) Devem ser mantidas 8 equipas de recolha seletiva nos municípios mais populosos, a saber: Guimarães, Vila Nova de Famalicão, Santo Tirso, Fafe, Vila Real, Amarante, Marco de Canaveses e Chaves, compostas cada uma com 8 motoristas e 8 operadores, perfazendo 16 trabalhadores;

e) Em cada uma das ETAR, existentes em cada aterro, em Celorico, Boticas, Bigorna e Vila Real, um operador, o que perfaz 4 operadores;

f) Para cada uma das instalações de exploração energética do Biogás, situadas em Celorico, Boticas, Bigorna e Santo Tirso, um operador, o que soma 4 trabalhadores.

11- A greve verifica-se no dia seguinte ao feriado do 25 de abril e antecede um fim de semana (sábado e domingo).

12- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA continua a exercer a sua atividade, recorrendo ao trabalho suplementar, no feriado de 25 de abril e no sábado (27 de abril).

13- Os representantes da RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA informaram o Tribunal da ocorrência de reuniões sindicais nos dias 22 e 24 de abril, com duração de três horas cada.

A greve verifica-se num domínio onde está em causa a proteção da saúde e da segurança públicas.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

14- Como se escreveu no Acórdão n.º 21_22/2022, «A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

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

16- A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as corres-

pondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução».

17- Dado estarmos perante uma greve que tem potencialidade para pôr em perigo serviços sociais impreteríveis, nomeadamente, os interesses e valores tutelados pelo direito à saúde, à salubridade pública e ao ambiente, impõe-se observar a obrigação constitucional (artigo 57.º, número 3, da CRP) e legal (artigo 537.º, número 1, do CT) de serviços mínimos. Esta deve ser apurada de acordo com um critério teleológico que harmonize a colisão entre o direito de greve e os direitos fundamentais acabados de mencionar, de modo a salvaguardar o núcleo essencial dos direitos conflituantes. Quer dizer, o direito à greve só pode ser restringido na medida em que tal seja necessário e adequado para salvaguardar os direitos à saúde, à salubridade pública e ao ambiente, e na observância de uma proporcionalidade estrita (artigo 538.º, número 5, do CT).

Tal como resultou da audição das partes, o perigo para a lesão de necessidades sociais impreteríveis, justifica que devam ser decretados serviços mínimos no que respeita à receção e depósito de resíduos urbanos nos aterros, na receção e transporte de resíduos urbanos nas estações de transferência, no tratamento de águas lixiviadas e no biogás.

No que respeita à recolha seletiva multimaterial, o tribunal não ficou convencido que a sua interrupção ponha em causa necessidades sociais impreteríveis, mesmo nos municípios mais populosos. A interrupção deste serviço, por um dia, embora traga incómodos e mal-estar às pessoas, e possa prejudicar as atividades turísticas e a estética dos municípios, não provoca um dano irremediável a nenhum dos bens fundamentais da pessoa, nem ficou demonstrado que atinja irreparavelmente a saúde e a salubridade pública.

Embora a greve seja antecedida de um feriado e de reuniões sindicais e de ser anterior a um fim de semana, este facto não transforma a greve numa paralisação de 4 dias, uma vez que a RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA pode exercer a sua atividade tanto no feriado de 25 de abril como no sábado (dia 27), o que torna o seu potencial efeito prejudicial menor, isto é, afastará a vulneração de necessidades essenciais e inadiáveis.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 no dia 26 de abril de 2024», nos termos a seguir expendidos:

a) Em cada um dos 4 aterros sanitários em exploração, ou seja, em Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real deve ser assegurado o serviço de 1 trabalhador, para a satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de resíduos urbanos em cada aterro, o que totaliza 4 operadores;

b) Deve ser constituída uma equipa de prevenção, constituída por 1 eletricista, 1 eletromecânico e 1 técnico de biogás, para monitorizar e controlar permanentemente o bom funcionamento das 4 estações de tratamento de lixiviado (ETAL), da ETAR e dos centros electroprodutores de energia a partir do biogás;

c) Em relação às estações de transferência em que a deslocação dos resíduos seja efetuada por motoristas da RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, deve ser garantida a atividade de um motorista por cada Estação de Transferência (de fora ficam os casos em que a deslocação dos resíduos é realizada por motoristas contratados a outras empresas), bem como de um operador.

O STAL deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, Unidade de Produção de Riba Ave fazê-lo, caso não sejam atempadamente, informadas desta designação.

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, 22 de abril de 2024.

João Carlos Simões Reis, árbitro presidente.

Jorge Manuel Abreu Rodrigues, árbitro de parte trabalhadora.

Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes, árbitra de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve em vários Hospitais, EPE nos dias 26, 29 e 30 de abril e nos dias 2 e 3 de maio de 2024

Número do processo: 04/2024 - SM.

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

Assunto: greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, Unidade Local de Saúde Gaia/Espinho, EPE, Unidade Local de Saúde de Santo António, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde Arrábida, EPE, e Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra, EPE | Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas (SITEU), o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), o Sindicato dos Enfermeiros (SE), o Sindicato Independente do Pessoal de Enfermagem (SIPENF) e o Sindicato Nacional dos Enfermeiros (SNE) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 17 de abril de 2024, 18 de abril de 2024 e 19 de abril de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida nesses mesmos dias, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas (SITEU), o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), o Sindicato dos Enfermeiros (SE), o Sindicato Independente do Pessoal de Enfermagem (SIPENF) e o Sindicato Nacional dos Enfermeiros (SNE), para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, Unidade Local de Saúde Gaia/Espinho, EPE, Unidade Local de Saúde de Santo António, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde Arrábida, EPE, e Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre as 0h00 e as 24h00 nos dias 26, 29 e 30 de abril e nos dias 2 e 3 de maio de 2024, de acordo com a calendarização prevista naquele aviso.

No dia 26 de abril, a greve decorre na região Norte, a 29 de abril nos Açores e no dia 30 na Madeira. No dia 2 de maio, a paralisação abrange os profissionais que trabalham nas instituições da região Centro e no dia 3 os da região Sul.

Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT, nos dias 17, 18 e 19 de abril de 2024, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes. Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

1- Estão em causa empresas do Setor Empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;

– Árbitro da parte dos empregadores: Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.

3- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 22 de abril de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes das empresas, cujas credenciais foram juntas aos autos, uma vez que o Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas (SITEU), o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), o Sindicato dos Enfermeiros (SE), o Sindicato Independente do Pessoal de Enfermagem (SIPENF) e o Sindicato Nacional dos Enfermeiros (SNE) não compareceram, nem se fizeram representar.

Foram ouvidos os representantes, devidamente credenciados, da Unidade Local de Saúde de São João, EPE, da Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, da Unidade Local de Saúde Gaia/Espinho, EPE, da Unidade Local de Saúde de Santo António, EPE, da Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, da Unidade Local de Saúde Arrábida, EPE e da Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra, EPE.

4- Os/As representantes dos empregadores prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral e reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

Por outro lado, diga-se que a amplitude das entidades hospitalares «alvo» das greves pré avisadas e as suas diversas realidades tornam o labor deste tribunal extremamente complexo, face à urgência da decisão.

Outrossim, não se pode deixar de ter em conta o prolixo caminho jurisprudencial já feito em sede de tribunais arbitrais em sede de greves semelhantes.

Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.ºs 37 a 40/2022, 3/2023, 8 e 9/2023, 27/2023, 38/2023, 39/2023 e 42/2023 e promovendo-se a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

Sendo certo que se detetaram algumas características próprias no funcionamento de cada um dos hospitais em que a greve vai ser executada, não é possível, no urgente contexto da presente arbitragem, a fixação de serviços mínimos diversificados para cada um dos entes hospitalares, adotando-se uma decisão abrangente, que poderá ser adaptada tendo em conta o circunstancialismo de cada uma das entidades envolvidas.

Assim, e coligindo todos estas considerações, entende o tribunal que deverão ser fixados os serviços mínimos e meios de concretização nos termos infra descritos, em vista da defesa do direito à vida e da saúde.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve entre as 0h00 e as 24h00 nos dias 26, 29 e 30 de abril e nos dias 2 e 3 de maio de 2024, de acordo com a calendarização prevista naquele aviso», nos termos a seguir expendidos, devendo os mesmos ser considerados na medida das características próprias das atividades desenvolvidas por cada estabelecimento de saúde em causa:

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

- a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;
- b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;
- c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;
- d) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia, de radioterapia ou de medicina nuclear, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos);
- e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, se da sua não realização puder resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;
- f) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;
- g) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;
- h) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;
- i) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;
- j) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatorio;
- k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;
- l) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade;
- m) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento, sempre que o referido serviço funcione ao domingo;
- n) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:
- Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise;
 - Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;
 - Transporte de cadáveres;
 - Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;
- o) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;
- p) 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 e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;
- q) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados os seguintes serviços, sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores quando aplicáveis:
- Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia ou tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;
 - Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;
 - Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, para que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, sejam intervencionados;
 - Serviços de Imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos.
 - No contexto dos cuidados de saúde primários, dever-se-á manter, em situações inadiáveis, equipa de cuidados continuados integrados, para efeitos de prestação de alimentação parentérica e tratamento de feridas.
- II) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos - designadamente os previsto na alínea q) do ponto I -, os meios humanos necessários para cumprir os serviços

mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior aos pré-avisos de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.

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

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

V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não o façam, essa designação será realizada pelas instituições de saúde.

Lisboa, 22 de abril de 2024.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

Eduardo Alberto de Oliveira Allen, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA de 2 a 5 de maio de 2024

Número do processo: 05/2024 - SM.

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

Assunto: greve AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA | STAL e SITE-SUL - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 19 de abril de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STAL e SITE-SUL, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Amarsul, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve do STAL das 0h00 do dia 2 às 24h00 do dia 3 de maio de 2024 e greve do SITE-SUL das 0h00 do dia 2 às 24h00 do dia 5 de maio de 2024.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 19 de abril de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Luis Manuel Teles de Menezes Leitão;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
- Árbitro da parte dos empregadores: Alexandra Marina Bordalo Gonçalves.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, em modo híbrido, no dia 29 de abril de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo STAL:

- Joaquim Sousa;
- Dr. Miguel Vidigal;
- José Manuel Lourenço.

Pelo SITE-SUL:

- José Manuel Lourenço.

Pela AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

- Dr.ª Andreia António;

- Dr. Victor Marques;
- Dr.ª Cristina Saraiva.

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

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico 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).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de 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 quando se suscita uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

8- 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 geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, pp. 144 e ss.).

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

Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excepcional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

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

10- Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, apenas se julgando razoável, *in casu*, a sua fixação em termos muito reduzidos, sendo certo que essa opção de fixar serviços mínimos, tal como solicitada pelas entidades patronal e sindicais, deve ser considerada parcialmente atendível, e ainda lembrando jurisprudência de tribunais arbitrais anteriores, *maxime* as decisões tiradas nos Processos n.º 44/2021, de 24 de novembro e n.º 37/2021, de 22 de outubro, uma vez que estão em causa situações semelhantes.

A fixação dos serviços mínimos justifica-se considerando o facto de esta empresa levar a cabo uma atividade com relevância social, devendo a greve anunciada ser limitada naquilo que se considera ser «necessidades sociais impreteríveis», as quais são aqui representadas pelas tarefas mínimas que importa manter da perspetiva da proteção da saúde pública.

O Tribunal Arbitral tomou a decisão ouvindo as partes e ponderando a duração da greve, bem como a especialíssima complexidade da atividade em julgamento.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve do STAL das 0h00 do dia 2 às 24h00 do dia 3 de maio de 2024 e greve do SITE-SUL das 0h00 do dia 2 às 24h00 do dia 5 de maio de 2024», nos termos a seguir expendidos:

a) CVO - Cinco operadores em cada um dos horários (manhã e tarde), dos quais um operador de garra, dois operadores de tratamento mecânico e biológico, um operador de movimentação de contentores, e um operador de digestores, nos dias 2 e 3 maio de 2024;

b) Aterros de Palmela e Seixal - Um operador com categoria profissional de OVE para cada turno, e por cada aterro, nos dias 2 e 3 de maio de 2024;

- c) Recolha selectiva - Ecoparque do Seixal: um motorista e um auxiliar nos dias 2 e 3 de maio de 2024, nos horários da manhã e da tarde;
- d) Recolha seletiva - Ecoparque de Palmela: Um motorista e um auxiliar no dia 2 e 3 de maio de 2024 no horário da manhã;
- e) EPTAR - Um trabalhador, em cada turno, para permitir o funcionamento da EPTAR no Ecoparque de Palmela, nos dias 2 e 3 de maio;
- f) Valorização Energética de Biogás - Um técnico de biogás, no horário normal de trabalho, nos dias 2 e 3 de maio, nos CEP de Palmela e do Seixal e em regime de prevenção de 2 a 5 de maio;
- g) Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela AMARSUL;
- h) As entidades devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão;
- i) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para garantir os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve;
- j) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação;
- k) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 29 de abril de 2024.

Luis Manuel Teles de Menezes Leitão, árbitro presidente.

Maria Eduarda Figanier de Castro, árbitro de parte trabalhadora.

Alexandra Marina Bordalo Gonçalves, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve em vários Hospitais, EPE no dia 10 de maio de 2024

Número do processo: 06/2024 - SM.

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

Assunto: greve Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde da Amadora/Sintra, EPE, Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE, Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE, Unidade Local de Saúde de Almada/Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde Alto Alentejo, EPE | SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 30 de abril de 2024 e 2 de maio de 2024, dirigidas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho de Lisboa e do Porto (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebidas nesses mesmos dias, de aviso prévio subscrito pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde da Amadora/Sintra, EPE, Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE, Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE, Unidade Local de Saúde de Almada/Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde Alto Alentejo, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no dia 10 de maio de 2024, das 8h00 às 24h00, nos termos definidos no pré-aviso de greve.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT de Lisboa e do Porto, nos dias 30 de abril de 2024 e 2 de maio de 2024, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes. Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Ricardo Jorge Ferreira da Silva;
- Árbitro da parte dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, de modo híbrido, no dia 6 de maio, pelas 11h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e das entidades empresariais, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Enf. José Carlos Martins.

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

Enf. Sérgio Gomes e Dr.^a Ana Lopes.

Pelo Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE:

Enf. Luísa Martins e Dr.^a Sofia Padilha.

Pela Unidade Local de Saúde da Amadora/Sintra, EPE:

Enf. Maria de Fátima Neves e Pedro Filipe de Jesus Mondego Laranjeira.

Pela Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE:

Dr. João Faustino.

Pela Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE:

Enf. Paula Lino.

Pela Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE:

Dr.^a Ana Patricia Beja e Enf. Filipe Marcelino.

Pela Unidade Local de Saúde de São João, EPE:

Enf. Paula Costa e Dr.^a Anabela Morais.

As Unidade Local de Saúde de Almada/Seixal, EPE e Unidade Local de Saúde Alto Alentejo, EPE não estiveram presentes na audição das partes e não se fizeram representar.

Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os/As representantes das entidades empresariais de saúde reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos três propostas de serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

6- A Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP) garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º) com o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia. Reconhece, todavia, que o mesmo não é um direito ilimitado e pode sofrer restrições para salvaguardar outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

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

8- Tratando-se de um direito fundamental, a medida da restrição deve respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito (números 2 e 3 do artigo 18.º da CRP e número 5 do artigo 538.º do CT), sendo certo que esta tarefa de concordância prática não pode deixar de atender aos concretos direitos em conflito, assim como às circunstâncias envolventes.

9- No caso em apreço, estamos em presença de uma greve suscetível de afetar o direito à saúde (artigo 64.º da CRP) - direito social de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias em vários dos respetivos segmentos -, cujo nível de afetação é particularmente gravoso por ter impacto potencial no direito à vida (artigo 24.º da CRP) e no direito à integridade física (artigo 25.º da CRP), direitos à luz dos quais deve ser ponderada a concreta restrição do direito à greve.

10- Estamos, sem margem para dúvidas, perante necessidades sociais impreteríveis que não podem ser asseguradas sem a fixação de serviços mínimos.

11- O requisito da adequação também se encontra preenchido, uma vez que os serviços mínimos a fixar são idóneos para assegurarem a salvaguarda dos direitos em conflito supramencionados.

12- Cumpre, então, atender à proporcionalidade em sentido estrito, a qual, sem esvaziar o direito à greve, não pode, na tarefa de ponderação, abstrair-se dos concretos direitos afetados pela greve e da posição central dos mesmos no domínio jusconstitucional. Há que recordar que está em causa a proteção de direitos fundamentais dos cidadãos (utentes do SNS) e não do empregador, o que justifica a concreta concordância dos direitos em conflito para tutela dos direitos referidos.

13- Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.ºs AO/37/2023, AO/39/2023, AO/43/2023, e AO/04/2024, promovendo-se a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

14- Sendo certo que se detetaram algumas características próprias no funcionamento de cada um dos hospitais em que a greve vai ser executada, não é possível, no urgente contexto da presente arbitragem, a fixação

de serviços mínimos diversificados para cada um dos entes hospitalares, adotando-se uma decisão abrangente, que poderá ser adaptada tendo em conta o circunstancialismo de cada uma das entidades envolvidas.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve no dia 10 de maio de 2024, das 8h00 às 24h00, nos termos definidos no pré-aviso de greve», nos termos a seguir expendidos:

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

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;

c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

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

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, se da sua não realização puder resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

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

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

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

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

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

k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

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

m) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento, sempre que o referido serviço funcione ao domingo;

n) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:

– Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise;

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

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

p) 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 e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

q) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados os seguintes serviços, sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores quando aplicáveis:

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

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

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, para que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, sejam intervencionados;

– Serviços de Imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos.

II) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos - Designadamente os previsto na alínea *q)* do ponto I -, os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior aos pré-avisos de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.

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

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

V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não o façam, essa designação será realizada pelas instituições de saúde.

Lisboa, 6 de maio de 2024.

Emilio Ricon Peres, árbitro presidente.

Ricardo Jorge Ferreira da Silva, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto José Lança de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA de 22 a 26 de maio de 2024

Número do processo: 07/2024 - SM.

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

Assunto: greve VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA | SITE-CSRA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 13 de maio de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste, no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SITE-CSRA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 22 às 24h00 do dia 26 de maio de 2024, nos termos constantes do aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 13 de maio de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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 Carlos da Conceição Leal Amado;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;
- Árbitro da parte dos empregadores: Nuno Manuel Nobre Vieira Biscaya.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, presencialmente, no dia 17 de maio de 2024, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo SITE-CSRA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas

Mário Jorge de Jesus Matos;

Dario Manuel Esteves Ferreira.

Pela VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA:
Victor Marques;
Marília Rodrigues.

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

Os representantes do sindicato juntaram aos autos dois pré-avisos de greve, relativos a duas greves realizadas na empresa no ano de 2023 (de 8 a 12 de maio e de 12 a 16 de junho).

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, expressa na reunião tida na DGERT e então apresentada.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, 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 (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê 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 (artigo 537.º do CT).

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

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

10- A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito a greve. Mas exige igualmente que sejam tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada caso concreto, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

11- Na situação em análise, a tutela, reconhecida pela ordem jurídica, de quem beneficia da atividade de tratamento dos resíduos sólidos urbanos situa-se no âmbito de um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional, a saber o exercício do direito à greve dos trabalhadores (artigo 57.º da CRP) e a garantia dos direitos à saúde pública e a um ambiente equilibrado dos cidadãos (artigos 64.º, número 1, e 66.º, número 1, da CRP). Importa, pois, sem dúvida, articular o exercício do direito à greve com a salvaguarda da salubridade pública e a prevenção de riscos sérios para a saúde pública, indagando, no essencial, se a greve em apreço é apta a causar riscos sérios para a saúde pública.

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

13- A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, implica sempre uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional. Impõe-se aqui, por conseguinte, uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância e urgência da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

14- Entende assim este Tribunal Arbitral que, para proceder a uma leitura jurídico-constitucionalmente adequada, impõe-se sempre efetuar uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas. Não há lugar, nesta matéria, para qualificações for-

mais e mecânicas, feitas em moldes apriorísticos e abstratos pelo legislador, sob pena de a lei ordinária, assim interpretada, vulnerar o disposto na Lei Fundamental. E, em rigor, uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tornar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

15- Através do número 2 do artigo 537.º do CT, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado de «necessidades sociais impreteríveis», indicando alguns setores de atividade em que, *prima facie*, uma greve poderá pôr em xeque a satisfação de tais necessidades. Contudo, o preenchimento do número 2 desse preceito nem é condição necessária nem é condição suficiente para tal efeito: não é condição necessária porque o catálogo legal tem carácter meramente exemplificativo, pelo que uma greve que ocorra fora daqueles setores poderá sim ameaçar a satisfação dessas necessidades impreteríveis, legitimando o estabelecimento de serviços mínimos; mas também não é condição suficiente porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em apreço, o intérprete bem poderá concluir que, *in casu*, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis. E, assim decidindo, o intérprete não estará a violar a lei; ele estará, crê-se, a respeitar a Constituição, procedendo a uma leitura da lei em conformidade com esta.

16- No caso em apreço, a greve vai decorrer num período temporal relativamente alargado (de 22 a 26 de maio de 2024), mas importa notar que, nos termos do aviso prévio de greve, não se trata de uma greve clássica, com paragem total de atividade por parte de todos os trabalhadores em causa ao longo de todo esse período, mas sim de uma greve rotativa, que incide em períodos distintos em função do concreto local onde os trabalhadores desempenham a sua atividade, em muitos casos acabando por corresponder a uma paragem de apenas 24 horas para muitos deles (sede, manutenção, caracterização e recolha seletiva, aterro sanitário de mato da cruz e instalação de valorização de escórias, aterro sanitário do oeste, triagem e estações de transferência), ou de 48 horas (centro de triagem e ecocentro do lumiar), ou de dois períodos de 7 horas em dois dias (Estação de Valorização Orgânica, das 15h00 às 22h00 do dia 24 de maio e das 8h00 às 15h00 do dia 25 de maio).

17- Por outro lado, no CTRSU a greve assume claramente o supramencionado carácter rotativo, com as diversas equipas de trabalhadores (A, B, C, D e E) a paralisarem por períodos diferenciados e articulados, mas que não ultrapassam, para cada equipa, as 16h00 de paragem, repartidas por dois dias.

18- Pelo exposto, a greve em apreço prejudica, perturba, condiciona, transtorna e incomoda, decerto. Mas, na opinião deste tribunal, esta concreta greve não chega ao ponto de comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, inadiáveis. O tribunal considera, a este propósito, particularmente sintomático que, no ano de 2023, se tenham realizado duas greves com contornos semelhantes aos da que agora se convoca (nos períodos de 8 a 12 de maio de 2023 e de 12 a 16 de junho do mesmo ano), sem que a questão dos serviços mínimos se tenha sequer colocado, isto é, sem que a empresa tenha solicitado a fixação de quaisquer serviços mínimos. E as greves decorreram, sem que, aparentemente, necessidades sociais impreteríveis tenham sido sacrificadas pelas mesmas.

19- Assim sendo, não se afigura a este Tribunal Arbitral que, no caso em apreço, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos. Esta greve provocará, decerto, prejuízo para a empresa e incómodos e transtornos para os cidadãos das zonas afetadas, com alguma acumulação de resíduos na empresa e nos espaços públicos - Mas convém sublinhar que esse é o preço a pagar por todos nós, num ordenamento jurídico-constitucional que eleva a greve à condição de direito fundamental dos trabalhadores e perante uma greve de duração limitada e rotativa, como aquela que é objeto da presente decisão.

20- Em suma, na opinião deste tribunal, nada de verdadeiramente urgente e inadiável será procrastinado ou adiado, nem nada de socialmente intolerável resultará da presente greve, máxime no que à salvaguarda da saúde pública diz respeito, pelo que não existe credencial bastante para a restringir, através da fixação de serviços mínimos a cumprir pelos grevistas.

21- Naturalmente, o que vai dito não prejudica a liberdade de trabalho daqueles que entendam não aderir à greve, liberdade esta que em caso algum poderá ser coartada pelos piquetes de greve ou pela associação sindical que convoca a greve, nos termos dos artigos 533.º e 540.º do CT. E também será totalmente inadmissível, claro, qualquer atuação, de quem quer que seja, que vise criar obstáculos à entrada e saída de veículos nos/dos diversos locais em que a empresa labora.

IV - Decisão

22- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, não definir serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 0h00 do dia 22 às 24h00 do dia 26 de maio de 2024» (nele incluindo os períodos de paralisação imediatamente anteriores ou posteriores relativos a turnos iniciados imediatamente antes

ou a concluir imediatamente após o período compreendido entre as 0h00 do dia 22 de maio e as 24h00 do dia 26 de maio de 2024).

23- Pelo contrário, importa sobremaneira garantir, durante a greve, a segurança e a manutenção dos equipamentos e instalações da empresa, devendo ser prestados os correspondentes serviços pela associação sindical e pelos trabalhadores aderentes, nos termos do número 3 do artigo 537.º do CT, os quais, no caso concreto, serão, em princípio, os habitualmente necessários nos dias de descanso semanal ou em outros dias em que é suspensa a laboração da empresa.

24- O SITE-CSRA deve designar os trabalhadores para assegurar os serviços acima identificados, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA fazê-lo, caso não seja atempadamente informada dessa designação.

25- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações não puderem ser prestados por trabalhadores não aderentes, nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 18 de maio de 2024.

João Carlos da Conceição Leal Amado, árbitro presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Manuel Nobre Vieira Biscaya, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA de 3 a 23 de junho de 2024 ao trabalho suplementar

Número do processo: 08/2024 - SM.

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

Assunto: greve Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA | FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 24 de maio de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida nesse mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Companhia Carris de Ferro, EM, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve ao trabalho suplementar entre o dia 3 e o dia 23 de junho de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

1- Do aviso prévio de greve consta o seguinte:

«Convoca uma greve para os trabalhadores da Carris, a todo o trabalho suplementar, com início às 3h00 do dia 3 de junho de 2024 até ao último serviço do dia 23 de junho de 2024;

Os trabalhadores encontram-se ainda em greve à prestação de todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e saída do período normal de trabalho, atribuído nas escalas de serviço e nos termos do AE;

Para efeitos de clarificação do sistema de rendição previsto na cláusula 21.ª, números 10 e 11 do AE, no âmbito da greve decretada, os trabalhadores que à hora efetiva de saída não tenham rendição, conduzem o veículo até ao término e daí recolhem de imediato em reservado, por razões de segurança, às respetivas estações».

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante «CT»), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 23 de maio de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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: Luís Miguel Pais Antunes;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
- Árbitra da parte dos empregadores: Cristina Isabel Jubert Nagy Morais.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 28 de maio de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:
Manuel António da Silva Leal.
Ricardo Miguel Cardoso Alves Albuquerque.
Pela Companhia Carris de Ferro, EM, SA:
Ana Maria Santos Gouveia Lopes;
Helena Cristina Faria Leal.

6- Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral e reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, esclarecendo os seus fundamentos.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (adiante «CRP») garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, 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» (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê a obrigação de as associações sindicais e os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1 e alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º do CT).

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

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

10- A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito a greve. Mas exige, igualmente, que sejam tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada situação, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal restringe ou põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

11- Sendo o direito à greve um direito fundamental, constitucionalmente consagrado no elenco dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores», ele não é, obviamente, um direito absoluto, estando, de resto, igualmente expressa na Constituição - como referimos - a necessidade de assegurar o cumprimento dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e à conciliação com outros direitos fundamentais.

12- Tratando-se de uma atividade - a do transporte rodoviário urbano - que é suscetível de implicar diretamente com outros direitos fundamentais e necessidades sociais impreteríveis - desde logo, os da deslocação e acesso a serviços básicos de prestação e cuidados de saúde, ao trabalho ou à educação, para citar apenas alguns exemplos - impõe-se fazer uma ponderação cuidada quanto à necessidade, adequação e razoabilidade da fixação de serviços mínimos, em obediência ao disposto no artigo 538.º, número 5, do CT.

13- Importa sublinhar, em primeiro lugar, que a greve decretada pela FECTRANS, para os trabalhadores da Carris, no período compreendido entre as 3h00 do dia 3 de junho de 2024 e último serviço do dia 23 de junho de 2024 - ou seja, um período de três semanas - abrange, nos termos do respetivo aviso de greve, não apenas o trabalho suplementar, mas também a «prestação de todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e saída do período normal de trabalho, atribuído nas escalas de serviço e nos termos do AE».

14- Dir-se-ia que, não obstante o período temporal alargado (3 semanas) da greve decretada pela FECTRANS, a respetiva incidência diz essencialmente respeito à prestação de trabalho suplementar, pelo que os serviços prestados durante o período normal de trabalho deveriam permitir assegurar o núcleo essencial dos serviços de transporte prestados pela Carris.

15- Resulta, contudo, dos elementos constantes dos autos e das declarações prestadas pelos representantes das partes nas respetivas audições que - em resultado de um número importante de saídas de trabalhadores e de crescentes dificuldades de recrutamento - a operação normal da Carris já obriga a um recurso significativo a trabalho suplementar, por acordo bilateral, sob pena de não ser possível assegurar a prestação do serviço. Acresce ainda que, na janela temporal do período para o qual a greve foi decretada, irão ocorrer alguns eventos que,

normalmente, implicam uma procura acrescida (eleições europeias de 9 de junho, festas dos «Santos Populares», festival «Rock in Rio» no Parque Tejo, nos fins de semana de 15/16 e 22/23 de junho).

16- O Tribunal da Relação de Lisboa (cf. acórdão de 10 de outubro de 2012, Processo n.º 666/12.9YRLSB, já se pronunciou especificamente sobre a possibilidade de fixação de serviços mínimos relativamente à prestação de trabalho suplementar, declarando que «Qualquer greve que afecte serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, seja no horário normal de laboração da empresa ou fora desse horário - trabalho suplementar - seja nas necessárias deslocações em serviço, impõe a fixação de serviços mínimos, pretendendo a lei evitar que estes sectores fiquem à mercê de uma qualquer imprevisibilidade dos recursos. Assim, a lei não obsta a que haja greve ao trabalho suplementar ou às deslocações, mas também não distingue quanto à necessidade de se fixarem serviços mínimos nas situações referidas no artigo 537.º número 1 do CT».

17- Entende a FECTRANS que, «por razões de segurança, os trabalhadores assegurarão a recolha às estações da empresa dos autocarros e elétricos que após o fim do período normal de trabalho de cada trabalhador se encontrem de fora destas enquadra de facto uma necessidade de salvaguarda dos bens da empresa, que esta sim enquadra o conceito de impreteribilidade, determinado pela lei pois a não ser cumprido poderá determinar um prejuízo imediato sendo assim perfeitamente adequado e suficiente, não se justificando a definição de quaisquer outros serviços mínimos».

18- Já a Carris propõe que «os serviços mínimos a prestar integrem o conjunto de carreiras descrito no quadro [em anexo], a operar na sua totalidade, o que corresponde a cerca de 25 % dos veículos em serviço e de 26,8 % dos tripulantes normalmente escalados para o funcionamento total da rede em dias úteis, no período em referência... estes serviços mínimos têm um impacto de 27,6 % aos sábados e 27 % aos domingos e feriados», bem como o piquete da rede aérea («carro do fio») durante todo o período da greve e o pronto socorro e desempanagem das 6h00 às 14h00. Mais indica que, relativamente aos meios necessários «para assegurar os serviços mínimos, durante o período da greve através das carreiras propostas, serão necessários 371 motoristas aos dias úteis», bem como «o pessoal afeto ao normal funcionamento do piquete da rede aérea («carro do fio») em todo o período da greve e do serviço de pronto socorro e desempanagem das 06h00 às 14h00».

19- Entende este tribunal que, se a proposta apresentada pela FECTRANS corresponde, na prática, à não fixação de quaisquer serviços mínimos, já a proposta formulada pela Carris - exceto no que se refere ao piquete da rede aérea («carro do fio») e ao pronto socorro e desempanagem - se afigura manifestamente desproporcional e, objetivamente, limita de forma significativa o exercício do direito à greve, ao impor a um número significativo de trabalhadores a obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar durante o período da greve, designadamente nas treze carreiras identificadas.

20- Mais considera este tribunal que uma adequada ponderação dos direitos em presença (o direito à greve e a proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos) aconselha a que o período de funcionamento das carreiras (e, em particular, das 13 identificadas) seja reduzido durante o período da greve, por forma a minimizar a necessidade de recurso a trabalho suplementar, o qual não deve exceder 25 % do verificado no período homólogo de 2023.

21- Para o efeito, deverá a Carris elaborar escalas de trabalho suplementar durante o período da greve, às quais afetará preferencialmente trabalhadores não aderentes à greve.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, [por unanimidade], definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve ao trabalho suplementar entre o dia 3 e o dia 23 de junho de 2024», nos termos a seguir expendidos:

1- Funcionamento do serviço especial pessoas mobilidade reduzida. PMR, de acordo com os pedidos de transporte;

2- Funcionamento do piquete da rede aérea («carro do fio») durante o período da greve;

3- Funcionamento do pronto socorro e desempanagem, das 6h00 às 14h00;

4- A necessidade de recurso a trabalho suplementar durante o período da greve não deverá exceder 25 % do verificado no período homólogo de 2023;

5- Em conformidade com o número anterior, a Carris elaborará escalas de trabalho suplementar durante o período da greve, às quais afetará preferencialmente trabalhadores não aderentes à greve;

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

7- Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período da greve. Caso não o façam, essa designação será realizada pelo empregador.

Lisboa, 29 de maio de 2024.

Luis Miguel Pais Antunes, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Cristina Isabel Jubert Nagy Morais, árbitra de parte empregadora.

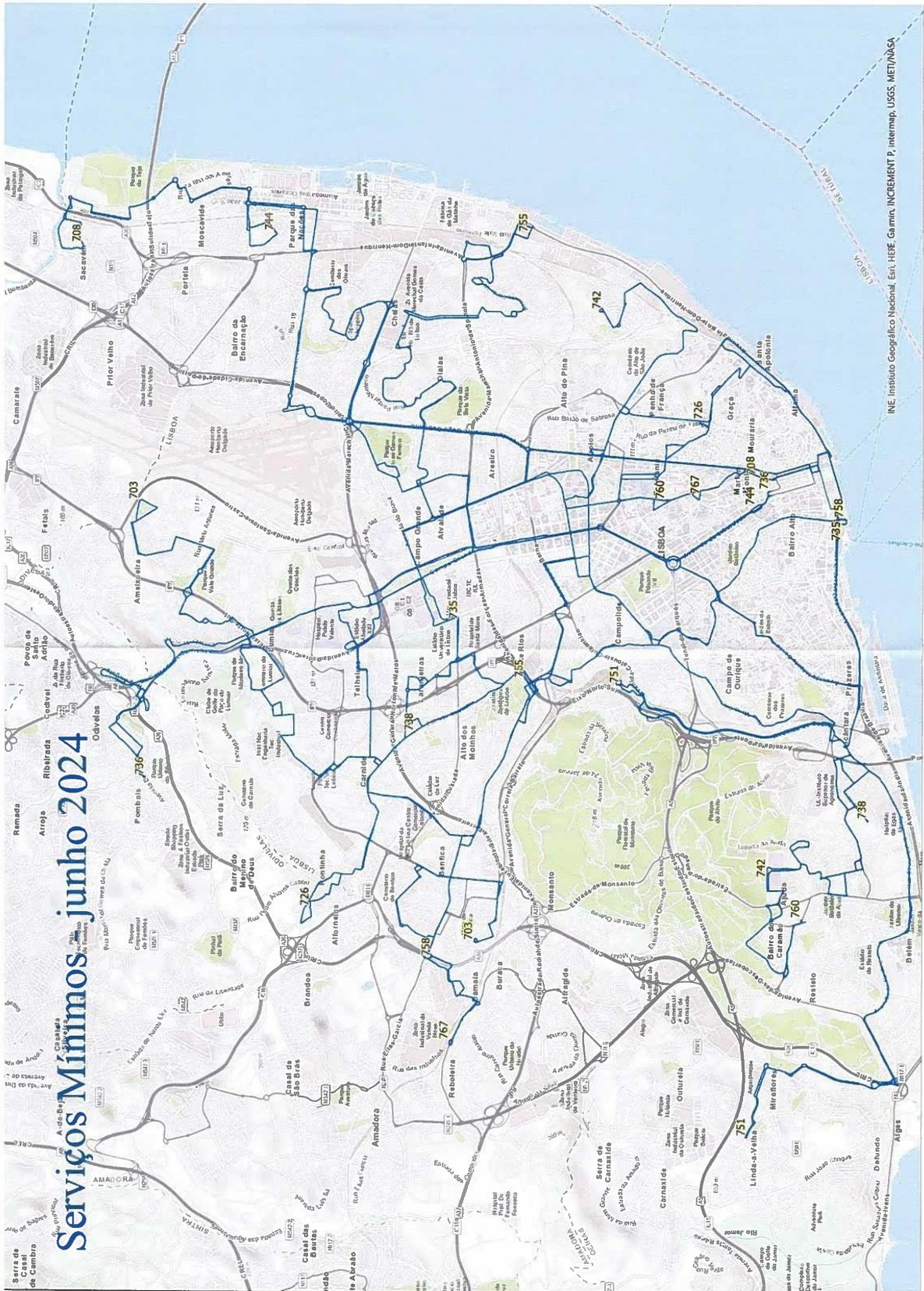
ANEXO

CARREIRA		Percurso e Período de Funcionamento	Serviços de Saúde
Nº	Designação		
703	Charneca Bº Sta. Cruz	Charneca, Ameixoeira, Lumiar, Paço Lumiar, Lg. Luz, Colégio Militar (Metro), Calhariz, Est. Benfica, Bº Sta. Cruz Período de funcionamento: 5h40 – 1h05	Hospitais: Forças Armadas. Centros de Saúde: Alto do Lumiar; Conchas; Lumiar; Telheiras; Rodrigues Miguéis; Marechal Carmona; Benfica.
708	Martim Moniz Sacavém (Urb. Real Forte)	Martim Moniz, Pç. Chile, Areeiro, Pç. Aeroporto, Av. Marechal Gomes Costa, Olivais Sul, Est. Oriente, Pq. Nações Norte, Sacavém. Período de funcionamento: 5h30 – 24h00	Hospitais: S. José. Centros de Saúde: Penha de França; Alameda, One Clinics Sacavém
726	Sapadores Pontinha Centro	Sapadores, Arco Cego, Pç. Espanha, Sete Rios, Laranjeiras, Colégio Militar, Lg. Luz, Colégio Militar, Pontinha Período de funcionamento: 5h35 – 01h25	Hospitais: Estefânia; Curry Cabral, IPO, Luz Torres de Lisboa Centros de Saúde: Sete Rios
735	Cais Sodré Hosp. Sta. Maria	Cais Sodré, Pç. Comércio, Est. Sta. Apolónia, Rua Washington, Sapadores, Pç. Paiva Couceiro, Pç. Chile, Areeiro, Av. Roma, Pç. Alvalade, Av. Brasil, Cidade Universitária, Hosp. Sta. Maria Período de funcionamento: 6h10 – 0h00	Hospitais: Ordem Terceira; Júlio de Matos; Sta. Maria Centros de Saúde: Alameda; S. Nicolau; Luz Soriano/Ribeira Nova, Unidade de Saúde Familiar de Alvalade.

CARREIRA		Percurso e Período de Funcionamento	Serviços de Saúde
Nº	Designação		
736	Cais Sodré Odivelas	Cais Sodré, Pç. Comércio, Rossio, Restauradores, Marquês Pombal, Saldanha, Entrecampos, Campo Grande (Metro), Lumiar, Calçada Carriche, Senhor Roubado, Odivelas Período de funcionamento: 4h45 – 0h15	Hospitais: Ordem Terceira; Maternidade Alfredo da Costa; Pulido Valente Centros de Saúde: Quinta das Conchas S. Nicolau; Luz Soriano / Ribeira Nova, CUF Alvalade.
738	Estrada da Luz Alto Sto. Amaro	Quinta dos Barros, Hosp. Sta. Maria, Cidade Universitária, Entrecampos, Saldanha, Marquês Pombal, Rato, Estrela, Av. Infante Santo, Av. 24 Julho (Alcântara), Calvário, Alto Sto. Amaro Período de funcionamento: 6h20 – 21h40	Hospitais: Hospital da Luz Torres de Lisboa; Sta. Maria; Maternidade Alfredo da Costa; CUF Infante Santo, CUF Tejo Centros de Saúde: Sto. Condestável; Lapa; Sofia Abecassis; Clínica de Belém
742	Bº Madre Deus Pólo Univ. Ajuda	Bº Madre Deus, Beato, Alto São João, Pç. Chile, Arco Cego São Sebastião, Campolide, R. Maria Pia, Alcântara, Calvário, Boa Hora, Palácio da Ajuda, Casalinho Ajuda, Pólo Universitário da Ajuda Período de funcionamento: 4h55 – 1h00	Hospitais: Liga Port. dos Deficientes Motores – Centro de Recursos Sociais. Centros de Saúde: Ajuda; Alcântara; Coração de Jesus; Alameda; Monte Pedral; Oriente
744	Restauradores Moscavide	Restauradores, Marquês Pombal, Saldanha, Entrecampos, Alvalade, Aeroporto, Encarnação, Est. Oriente, Moscavide (Qta. das Laranjeiras) Período de funcionamento: 5h35 – 21h40	Hospitais: Liga Port. dos Deficientes Motores – Centro de Recursos Sociais. Centros de Saúde: Ajuda; Alcântara; Coração de Jesus; Alameda; Monte Pedral; Oriente
751	Est. Campolide Linda-a-Velha	Est. Campolide, Av. Ceuta, Alcântara Terra, Calvário, R. Junqueira, Belém, Restelo, Algés, Miraflores, Linda-a-Velha Período de funcionamento: 5h01 – 0h50	Hospitais: Egas Moniz, CUF Tejo Centros de Saúde: Alcântara; Casal Ventoso; Tapada.
755	Poço Bispo – Sete Rios	Poço Bispo, Est. Braço Prata, Chelas, ISEL, Belavista, Lg. Frei Heitor Pinto, Pç. Alvalade, Av. Brasil, Cidade Universitária, Hosp. Sta. Maria, Calçada Palma de Baixo, Sete Rios Período de funcionamento: 5h00 – 1h00	Hospitais: Santa Maria; Júlio de Matos. Centros de Saúde: Marvila; S. João Evangelista dos Loios

CARREIRA		Percurso e Período de Funcionamento	Serviços de Saúde
Nº	Designação		
758	Cais Sodré – Portas de Benfica	Cais Sodré, Camões, Bairro Alto, Príncipe Real, Rato, Amoreiras, Campolide, Sete Rios, Estr. Benfica, Portas de Benfica Período de funcionamento: 5h35 – 00h10	Hospitais: Ordem Terceira; São Luís; Privado de Portugal; Hosp. Cruz Vermelha. Centros de Saúde: Rodrigues Miguéis; Sete Rios; Arco; Luz Soriano / Ribeira Nova.
760	Gomes Freire – Cemitério da Ajuda	Gomes Freire, Campo Mártires da Pátria, Martim Moniz, Terreiro do Paço, Corpo Santo, Boavista, Santos, Janelas Verdes, Alcântara Terra, Calvário, Boa Hora, Palácio da Ajuda, Pólo Universitário da Ajuda, Cemitério da Ajuda Período de funcionamento: 5h05 – 0h10	Hospitais: Maternidade Magalhães Coutinho, Dona Estefânia, S. José; Ordem Terceira; CUF. Centros de Saúde: Ajuda; Alcântara; Luz Soriano \ Ribeiro Nova; S. Nicolau.
767	Campo Márt. da Pátria – Reboleira (Metro)	Campo Mártires da Pátria, Gomes Freire, Estefânia, Arco Cego, Pç. Londres, Av. Roma, Pç. Alvalade, Av. Brasil, Campo Grande (Metro), Telheiras, Lg. Luz, Colégio Militar (Metro), Calhariz, Cemitério Benfica, Pedralvas, Portas de Benfica, Est. Damaia, Reboleira Período de funcionamento: 6h00 – 0h40	Hospitais: Sto. Ant. dos Capuchos, Dona Estefânia; Maternidade Magalhães Coutinho; Júlio de Matos. Centros de Saúde: Rodrigues Miguéis.
PMR	“Serviço Especial Pessoas Mobilidade Reduzida”	De acordo com os pedidos de transporte	De acordo com os pedidos de transporte.

Ver representação gráfica no Desenho “Serviços Mínimos – junho 2024”, em anexo.



INE - Instituto Geográfico Nacional, Est. HER, Gamin, INCREMENT P, intermap, USGS, MET/NOAA

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, SA nos dias 4, 5, 8, 9, 12, 13, 18, 19, 27 e 28 de junho de 2024

Número do processo: 09/2024 - SM.

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

Assunto: greve APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, SA | SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 29 de maio de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste, no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve à prestação de trabalho conforme os termos definidos no pré-aviso:

Das 0h00 do dia 4 de junho 2024, até às 24h00 do dia 5 de junho de 2024;

Das 0h00 do dia 8 de junho de 2024, até às 24h00 do dia 9 de junho de 2024;

Das 0h00 do dia 12 de junho de 2024, até às 24h00 do dia 13 de junho de 2024;

Das 0h00 do dia 18 de junho de 2024, até às 24h00 do dia 19 de junho de 2024;

Das 0h00 do dia 27 de junho de 2024, até às 24h00 do dia 28 de junho de 2024.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 29 de junho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro da parte dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 31 de maio de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:
Pelo SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias:
Ana Paula Alves Lopes;
Serafim José Gonçalves Gomes.

Pela APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, SA:
Isabel Alexandra Vieira de Brito Figueiroa.

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

Os/As representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho e o direito de deslocação. No que toca ao direito previsto no artigo 64.º da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, número 3. *In casu* é indiscutível estarem em causa os direitos à deslocação, saúde, vida e educação, que urge proteger.

A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (artigo 57.º, número 1, 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» (artigo 57.º, número 3, da CRP).

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

Como decorre do artigo 537.º do CT, verificados determinados pressupostos, podem ser fixados serviços mínimos durante a greve, tendo em vista a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

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

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

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

9- Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, os serviços mínimos requeridos pelo legislador - e que, segundo o mesmo devem ser definidos com respeito pelos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade - variam inevitavelmente em função do setor de atividade, época do ano, tipo de greve, duração da mesma, representatividade do sindicato ou sindicatos que a convocaram, trabalho prestado normalmente pelos grevistas, movimento ordinário ou extraordinário dos locais onde se desenvolve, etc.

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

11- Da descrição da atividade em que se anuncia a greve, é evidente que se pode considerar viável a pretensão, apresentada pela entidade empregadora, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de uma entidade público-regional que faz parte daquelas de que depende o transporte de mercadorias por via marítima.

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

13- A este respeito não podem deixar de ser objeto de ponderação pelo tribunal as seguintes realidades:

- A duração da greve e sua configuração que dimana do aviso prévio.
- O carácter socialmente insubstituível ou não do transporte de mercadorias;
- A particular preocupação pelo direito ao abastecimento da população.

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

15- *In casu*, estamos perante uma atividade - a do transporte marítimo - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus mais claros exemplos.

16- Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, sendo de ponderar a existência de curtos períodos de greve - De dois dias cada.

17- Finalmente não se pode deixar de ter em conta o caminho jurisprudencial já feito em sede de tribunais arbitrais em sede de greves com algumas características semelhantes. Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada foi acolhida no Acórdão AO/41/2023, apesar de algumas diferenças, atenta a natureza e localização da greve.

18- Por último, em relação ao argumento expandido pela APRAM no que tange à insularidade, este tribunal não pode deixar de sufragar a tese vertida no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, no Processo n.º 3537/23.0YRLSB, segundo a qual « a questão da insularidade, há que notar ainda, tem de ser encarada em todas as suas dimensões: é certo que a insularidade coloca desafios especiais, mas também é incontornável que é precisamente essa sua característica e as necessidades daí decorrentes que leva a que exista um grupo de trabalhadores de transportes marítimos nessas regiões (pelo menos com determinada dimensão e relevância). Invocar a insularidade nestas circunstâncias seria o mesmo que obstar sem mais o exercício do direito à greve por pôr em causa a temporária satisfação de quaisquer necessidades, quando é isso precisamente o que o caracteriza. Não desenvolveremos maior argumentação relativamente ao argumento da insularidade, porquanto já o abordámos acima: a mera descontinuidade territorial não é suscetível de obstar o exercício do direito à greve, mormente nos termos amplíssimos pretendidos pela recorrente. Não por acaso, aliás, a mesma tem de argumentar com uma área especialmente sensível - o fornecimento de medicamentos -, o que desde logo evidencia a dificuldade da defesa de tão grande restrição no restante (a qual abrangeria todo o tipo de abastecimento às ilhas). Mas mesmo nesta área sensível não se vê minimamente demonstrado que a interrupção decorrente da greve pudesse acarretar a rutura dos *stocks* que necessariamente existem quer nas diversas ilhas (v.g. nas respetivas farmácias), quer nos estabelecimentos de saúde dos arquipélagos. Com efeito, e ponderando quer o pessoal envolvido, quer sobretudo a duração prevista, em quatro períodos de dois dias, intervalados por 6 dias de cada vez, não se vislumbra que tal possa pôr em perigo a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para a satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 537.º/11 CT)»

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada greve à prestação de trabalho nos termos do pré aviso:

- «Das 0h00 do dia 4 de junho 2024, até às 24h00 do dia 5 de junho de 2024;
- Das 0h00 do dia 8 de junho de 2024, até 24h00 do dia 9 de junho de 2024;
- Das 0h00 do dia 12 de junho de 2024, até 24h00 do dia 13 de junho de 2024;
- Das 0h00 do dia 18 de junho de 2024, até às 24h00 do dia 19 de junho de 2024;
- Das 0h00 do dia 27 de junho de 2024, até às 24h00 do dia 28 de junho de 2024.

Greve no período das 0h00 do dia 4 de junho às 24h00 do dia 28 de junho de 2024, nos termos definidos no aviso prévio», nos termos a seguir expandidos:

I) Imposição da obrigação do sindicato garantir os meios humanos necessários para garantir duas embarcações no segundo dia da greve em cada um dos períodos definidos nos casos de:

a) Navios de abastecimento à Região Autónoma da Madeira;

b) Movimentação de navios, quando esteja em causa a disponibilidade de cais para navios de mercadorias de ou para a Região Autónoma da Madeira.

II) Imposição da obrigação do sindicato garantir os meios humanos necessários para garantir duas embarcações em cada um dos períodos de greve de:

a) Operações que tenham por objetos medicamentos e artigos ou reequipamentos de utilização ou consumo hospitalar, desde que a sua urgência seja comprovada pelas entidades responsáveis;

b) Intervenções de carácter operacional cuja efetivação seja indispensável em caso de incidência, abalroamento, água aberta e encalhe de navios;

c) Saída de navios em porto nos procedimentos de segurança, já em curso, que não possam permanecer no cais, designadamente os navios petroleiros depois de operarem e navios com carga perigosa a bordo (HazMat) da classe 1, explosivos, e classe 5.2, peróxidos orgânicos;

d) Serviço de bancas a navios humanitários e militares portugueses;

e) Movimentação de navios arribados para desembarque de doentes, feridos graves ou defuntos, assim como para a reparação de avaria que ponha em risco a segurança;

f) Manutenção das condições de segurança do porto e intervenção em caso de acidente ou incidente;

g) Movimentação de mercadorias nocivas e/ou perigosas, desde que tecnicamente se comprove, através de entidades competentes para o efeito, nomeadamente a Polícia Marítima ou o LNEC, que a sua falta de movimentação em período de greve possa colocar em risco pessoas, estruturas ou equipamentos.

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

IV) O sindicato deve designar os trabalhadores para assegurar os serviços acima identificados, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a APRAM fazê-lo, caso não seja atempadamente informada dessa designação.

Lisboa, 31 de maio de 2024.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Alexandre da Silva Bernardo, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 7 de junho de 2024

Número do processo: 10/2024 - SM.

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

Assunto: greve RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA | STAL - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos no período entre as 0h00 e as 24h00 do dia 7 de junho de 2024.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 29 de maio de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STAL, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 no dia 7 de junho de 2024.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 29 de maio de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: João Carlos Simões Reis;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;
- Árbitro da parte dos empregadores: Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por videoconferência, no dia 4 de junho de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo STAL:

Joaquim Sousa;

Miguel Vidigal.

Pela RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

Rui Fernando Santos da Silva;

Andreia Marques.

Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

III - Os factos

7- A greve abrange o âmbito geográfico delineado pela atividade da RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, a qual trata os resíduos de 35 municípios: Alijó, Amarante, Armamar, Baião, Boticas, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Chaves, Cinfães, Fafe, Guimarães, Lamego, Marco de Canaveses, Mesão Frio, Moimenta da Beira, Mondim de Basto, Montalegre, Murça, Penedono, Peso da Régua, Resende, Ribeira de Pena, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião, Santo Tirso, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço, Tarouca, Trofa, Valpaços, Vila Nova de Famalicão, Vila Pouca de Aguiar, Vila Real e Vizela.

8- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA é uma empresa concessionária de gestão e exploração, em regime de serviço público, do sistema multimunicipal de tratamento e de recolha de resíduos urbanos no Norte Central.

9- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA cobre uma área geográfica com mais de 8 mil km², com cerca de 913 mil habitantes, que produzem diariamente mais de mil toneladas de resíduos.

10- O STAL reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada na DGERT, e que aqui se dá por integralmente reproduzida, ou seja, de que só devem ser mantidos os serviços mínimos para aqueles serviços que «funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, 7 dias na semana», aceitando os serviços mínimos fixados no Ac. do Tribunal Arbitral proferido no Processo n.º AO/03/2024, propondo que da equipa de prevenção faça parte um electricista e um técnico de biogás e não já um eletromecânico, por esta categoria não existir na empresa. No entanto, o STAL aceitou que da equipa de prevenção para cumprimento dos serviços mínimos, para além das duas categorias de trabalhadores mencionadas, deva fazer parte um terceiro trabalhador com capacidade para exercer funções correspondentes ou semelhantes à de eletromecânico.

Em relação ao CEP de Santo Tirso, o STAL dispõe-se a assegurar os serviços mínimos, tal como faz nos Centros de Celorico, Boticas e Bigorne, desde que o serviço não seja prestado por uma empresa externa.

11- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada, ou seja, os serviços mínimos a manter e os trabalhadores necessários para os assegurar deverão ser os seguintes:

a) Nos aterros de Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real, deve ser assegurado o serviço de um trabalhador em cada um deles (4 trabalhadores);

b) No TMB (tratamento mecânico biológico) de Riba de Ave deve ser mantido em cada um dos dois turnos 1 manobrador e 1 operador de garra (4 trabalhadores);

c) Nas estações de transferência e transportes deve ser mantido 1 operador em cada estação, o que perfaz 6 operadores e 4 motoristas UP, num total de 10 trabalhadores;

d) Devem ser mantidas 8 equipas de recolha seletiva nos municípios mais populosos, a saber: Guimarães, Vila Nova de Famalicão, Santo Tirso, Fafe, Vila Real, Amarante, Marco de Canaveses e Chaves, compostas cada uma com 8 motoristas e 8 operadores, perfazendo 16 trabalhadores;

e) Em cada uma das ETAL existentes em Celorico, Boticas, Bigorna e Vila Real, um operador, o que perfaz 4 operadores;

f) Para cada uma das instalações de exploração energética do Biogás, situadas em Celorico, Boticas, Bigorna e Santo Tirso, um operador, o que soma 4 trabalhadores.

12- A greve antecede um fim de semana (sábado (dia 8/6) e domingo (9/6) e o feriado de 10 de junho.

13- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA pode continuar a exercer a sua atividade, recorrendo ao trabalho suplementar, no sábado (dia 8 de junho), no domingo (dia 9 de junho) e na segunda-feira (dia 10 de junho).

14- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e o STAL informaram que está a decorrer uma greve ao trabalho suplementar.

15- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA juntou documentos para demonstrar reclamações de municípios.

16- O STAL e a RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA esclareceram que a greve anunciada para o dia 7 de junho é idêntica ou semelhante à que teve lugar no dia 26 de abril de 2024.

17- O STAL e a RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA declararam que a greve realizada no dia 26 de abril do corrente ano não deu causa a nenhum dano ou acidente anormal, isto é, o material que transbordou dos ecopontos não foi causa de quedas de transeuntes, feridas em crianças, acidentes rodoviários, etc.

18- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA informou que, apesar de não haver danos imputados diretamente à greve ocorrida no dia 26 de abril, houve reclamações dos municípios.

19- Para a RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA a greve não provocou danos

superiores aos da paralisação da atividade por ter apenas uma adesão à volta de 31 %.

20- A existência de resíduos fora dos contentores foi considerada uma situação que existe fora da existência de greves, que decorre dos maus hábitos dos municípios.

21- A RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA informou que com a greve a taxa de transbordo, normalmente, aumenta de 2 % para 20 % e que o problema não é tanto o transbordo por umas horas ou até um dia, mas por períodos temporais mais longos.

22- A greve verifica-se num domínio onde está em causa a proteção da saúde e da segurança e salubridade públicas.

23- As partes não chegaram a acordo quanto ao estabelecimento de serviços mínimos e aos meios para os assegurar.

II - Enquadramento jurídico fundamentação

24- Como se escreveu no Acórdão n.º 21_22/2022, «A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (n.º 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

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

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

27- Dado estarmos perante uma greve que tem potencialidade para pôr em perigo serviços sociais impreteríveis, nomeadamente, os interesses e valores tutelados pelo direito à saúde, à salubridade pública e ao ambiente, impõe-se observar a obrigação constitucional (artigo 57.º, número 3, da CRP) e legal (artigo 537.º, número 1, do CT) de serviços mínimos. Esta deve ser apurada de acordo com um critério teleológico que harmonize a colisão entre o direito de greve e os direitos fundamentais acabados de mencionar, de modo a salvaguardar o núcleo essencial dos direitos conflituantes. Quer dizer, o direito à greve só pode ser restringido na medida em que tal seja necessário e adequado para salvaguardar os direitos à saúde, à salubridade pública e ao ambiente, e na observância de uma proporcionalidade estrita (artigo 538.º, número 5, do CT).

28- Tal como resultou da audição das partes, o perigo para a lesão de necessidades sociais impreteríveis, justifica que devam ser decretados serviços mínimos no que respeita à receção e depósito de resíduos urbanos nos aterros, na receção e transporte de resíduos urbanos nas estações de transferência, no tratamento de águas lixiviadas e no biogás. No âmbito acabado de delimitar, tendo em atenção o direito à saúde, à salubridade pública, ao ambiente, justifica-se uma restrição necessária, adequada e proporcional do direito fundamental de greve.

29- No que respeita à recolha seletiva multimaterial, o tribunal não ficou convencido que a sua interrupção ponha em causa necessidades sociais impreteríveis, mesmo nos municípios mais populosos. A interrupção deste serviço, por um dia, embora traga incómodos e mal-estar às pessoas, e possa prejudicar as atividades turísticas e a estética dos municípios, não provoca um dano irremediável a nenhum dos bens fundamentais da pessoa, nem ficou demonstrado que atingia irreparavelmente a saúde e a salubridade pública.

30- Apesar de já terem sido realizadas várias greves, a experiência não nos tem revelado situações em que a não recolha seletiva de multimaterial por um dia ponha em perigo, irremediavelmente, a saúde e salubridade pública e o meio ambiente.

31- Embora a greve seja seguida de um fim de semana e um feriado, este facto não transforma a greve numa paralisação de 4 dias, uma vez que a RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA pode exercer a sua atividade em tais dias, ainda que através do recurso ao trabalho suplementar, o que torna o seu potencial efeito prejudicial menor, isto é, afastará a vulneração de necessidades essenciais e inadiáveis. Ao fim de semana e no feriado, também não é normal a deposição de resíduos urbanos pelos serviços dos municípios.

32- Na fixação dos serviços mínimos, o Tribunal Arbitral, para além do já referido, atendeu ao que se passou com a greve realizada no dia 26 de abril do corrente ano - greve idêntica à que está anunciada para o dia 7 de junho -, onde se verificou que a ausência de recolha seletiva multimaterial não levou a uma acumulação de metais e vidros, ou de outros resíduos, que fosse causa de acidentes ou incidentes com transeuntes e crianças. Nem tão pouco ficou demonstrada que a acumulação do lixo obstruiu as vias e contribuição para uma conta-

minação que tenha prejudicado, em concreto e individualizadamente, a saúde das pessoas.

33- Os documentos apresentados pela RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA não atestam danos provocados pela existência de nenhuma greve, nem da realizada no dia 26 de abril nem qualquer outra. Bem pelo contrário, referem queixas pelo comportamento dos vizinhos e outros abusos, bem como pelo funcionamento dos serviços, que infelizmente vão tendo lugar sem que haja nenhuma greve.

34- O Tribunal Arbitral não vê, assim, razões para se afastar da jurisprudência fixada no Acórdão proferido no Processo AO/03/2024.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 no dia 7 de junho de 2024», nos termos a seguir expendidos:

a) Em cada um dos 4 aterros sanitários em exploração, ou seja, em Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real deve ser assegurado o serviço de 1 trabalhador, para a satisfação das necessidades mínimas requeridas pela receção de resíduos urbanos em cada aterro, o que totaliza 4 operadores;

b) Deve ser constituída uma equipa de prevenção, constituída por 1 electricista, 1 técnico de biogás e 1 técnico com conhecimentos e preparação na área da eletromecânica ou área similar, de preferência com experiência no serviço de manutenção, para monitorizar e controlar permanentemente o bom funcionamento das 4 estações de tratamento de lixiviado (ETAL), da ETAR e dos Centros Electroprodutores de energia a partir do biogás;

c) Também devem ser assegurados os serviços mínimos, nos termos previstos na alínea anterior, no caso do centro electroprodutor de energia a partir do biogás (CEP) de Santo Tirso ser explorado pela RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

d) Em relação às Estações de Transferência em que a deslocação dos resíduos seja efetuada por motoristas da RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, deve ser garantida a atividade de um motorista por cada Estação de Transferência (de fora ficam os casos em que a deslocação dos resíduos é realizada por motoristas contratados a outras empresas), bem como de um operador.

O STAL deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, Unidade de Produção de Riba Ave fazê-lo, caso não sejam atempadamente, informadas desta designação.

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, 4 de junho de 2024.

João Carlos Simões Reis, árbitro presidente.

António José Ferreira Simões de Melo, árbitro de parte trabalhadora.

Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes, árbitra de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA nos dias 14 e 15 de junho de 2024

Número do processo: 11/2024 - SM.

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

Assunto: greve VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA | SITE-CSRA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 4 de junho de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste, no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SITE-CSRA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 14 às 8h00 do dia 15 de junho de 2024, nos termos constantes do aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 4 de junho de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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 Carlos da Conceição Leal Amado;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;
- Árbitro da parte dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, presencialmente, no dia 11 de junho de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo SITE-CSRA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas:

- Mário Jorge de Jesus Matos;
- Dario Manuel Esteves Ferreira.

Pela Greve na VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA:

Victor Marques;
Marília Rodrigues.

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

Os representantes do sindicato juntaram aos autos dois pré-avisos de greve, relativos a duas greves realizadas na empresa no ano de 2023 (de 8 a 12 de maio e de 12 a 16 de junho).

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, expressa na reunião tida na DGERT e então apresentada, juntando aos autos um documento elaborado pela Câmara Municipal de Lisboa, assinado pelo seu diretor do Departamento de Higiene Urbana, Dr. Nuno Vinagre, sobre as possíveis consequências da greve em apreço, na área urbana de Lisboa.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, 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 (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê 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 (artigo 537.º do CT).

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

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

10- A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito a greve. Mas exige igualmente que sejam tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada caso concreto, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

11- Na situação em análise, a tutela, reconhecida pela ordem jurídica, de quem beneficia da atividade de tratamento dos resíduos sólidos urbanos situa-se no âmbito de um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional, a saber o exercício do direito à greve dos trabalhadores (artigo 57.º da CRP) e a garantia dos direitos à saúde pública e a um ambiente equilibrado dos cidadãos (artigos 64.º, número 1, e 66.º, número 1, da CRP). Importa, pois, sem dúvida, articular o exercício do direito à greve com a salvaguarda da salubridade pública e a prevenção de riscos sérios para a saúde pública, indagando, no essencial, se a greve em apreço é apta a causar riscos sérios para a saúde pública.

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

13- A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, implica sempre uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional. Impõe-se aqui, por conseguinte, uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância e urgência da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

14- Entende assim este Tribunal Arbitral que, para proceder a uma leitura jurídico-constitucionalmente ade-

quada, impõe-se sempre efetuar uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas. Não há lugar, nesta matéria, para qualificações formais e mecânicas, feitas em moldes apriorísticos e abstratos pelo legislador, sob pena de a lei ordinária, assim interpretada, vulnerar o disposto na Lei Fundamental. E, em rigor, uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tornar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

15- Através do número 2 do artigo 537.º do CT, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado de «necessidades sociais impreteríveis», indicando alguns setores de atividade em que, *prima facie*, uma greve poderá pôr em xeque a satisfação de tais necessidades. Contudo, o preenchimento do número 2 desse preceito nem é condição necessária nem é condição suficiente para tal efeito: não é condição necessária porque o catálogo legal tem carácter meramente exemplificativo, pelo que uma greve que ocorra fora daqueles setores poderá sim ameaçar a satisfação dessas necessidades impreteríveis, legitimando o estabelecimento de serviços mínimos; mas também não é condição suficiente porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em apreço, o intérprete bem poderá concluir que, *in casu*, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis. E, assim decidindo, o intérprete não estará a violar a lei; ele estará, crê-se, a respeitar a Constituição, procedendo a uma leitura da lei em conformidade com esta.

16- No caso em apreço, a greve vai decorrer entre as 0h00 do dia 14 e as 8h00 do dia 15 de junho, tendo, portanto, uma duração relativamente reduzida. É certo, porém, que a greve se inicia logo após o feriado municipal em Lisboa, período marcado por múltiplas festividades, que atraem à cidade muitas pessoas, com o inerente aumento de produção de resíduos. E também é certo que a greve quase coincide com a realização, na cidade, de um importante festival de música, o «*Rock in Rio*», que também trará para a cidade muitas pessoas. Ou seja, tratando-se de uma greve de duração curta, o momento escolhido foi estratégico, no sentido de afetar a atividade da empresa num período especialmente sensível

17- Pelo exposto, a greve em apreço prejudica, perturba, condiciona, transtorna e incomoda, decerto. Mas, na opinião deste tribunal, esta concreta greve não chega ao ponto de comprometer a satisfação de necessidades sociais realmente impreteríveis, inadiáveis. O tribunal considera, a este propósito, particularmente importante frisar que a recolha e transporte dos resíduos é feita, no essencial, pelos serviços municipais (em Lisboa, pelos serviços da CML), cujos trabalhadores não estarão em greve no período em causa, pelo que a ausência de fixação de serviços mínimos não implica que os resíduos produzidos nesses dias fiquem acumulados na via pública, com os inerentes riscos para a segurança e saúde dos munícipes e visitantes. A recolha dos resíduos é da responsabilidade dos municípios, não da empresa, salvo em hipóteses, marginais, de recolha seletiva, nos ecopontos (plástico, papel, vidro, etc.).

18- Assim sendo, não se afigura a este Tribunal Arbitral que, no caso em apreço, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos. Esta greve provocará, decerto, prejuízo para a empresa e incómodos e transtornos para os cidadãos das zonas afetadas, com alguma acumulação de resíduos na empresa, a aguardar tratamento, e, quiçá, em alguns espaços públicos - mas convém sublinhar que esse é o preço a pagar por todos nós, num ordenamento jurídico-constitucional que eleva a greve à condição de direito fundamental dos trabalhadores e perante uma greve de duração limitada, como aquela que é objeto da presente decisão.

19- Em suma, na opinião deste tribunal, nada de verdadeiramente urgente e inadiável será procrastinado ou adiado, nem nada de socialmente intolerável resultará da presente greve, máxime no que à salvaguarda da saúde pública diz respeito, pelo que não existe credencial bastante para a restringir, através da fixação de serviços mínimos a cumprir pelos grevistas.

20- Naturalmente, o que vai dito não prejudica a liberdade de trabalho daqueles que entendam não aderir à greve, liberdade esta que em caso algum poderá ser coartada pelos piquetes de greve ou pela associação sindical que convoca a greve, nos termos dos artigos 533.º e 540.º do CT. E também será totalmente inadmissível, claro, qualquer atuação, de quem quer que seja, que vise criar obstáculos à entrada e saída de veículos nos/dos diversos locais em que a empresa labora.

21- O tribunal quer deixar claro este ponto, que reitera: a não fixação de serviços mínimos não legitima que quem quer que seja crie obstáculos, de qualquer natureza, ao acesso dos veículos aos diversos estabelecimentos da empresa, a fim de aí serem depositados os resíduos transportados pelos referidos veículos. Uma tal prática, a ocorrer, será manifestamente ilícita, legitimará a intervenção policial e ditará a consequente responsabilização dos seus autores, tanto no plano civil como no próprio plano criminal. Não por violação de qualquer obrigação de serviços mínimos, mas por violação das regras básicas referentes ao sentido e limites do direito à greve, tal como o mesmo se encontra plasmado na CRP e no CT.

IV - Decisão

22- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, não definir serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 0h00 do dia 14 às 8h00 do dia 15 de junho de 2024» (nele incluindo os períodos de paralisação imediatamente anteriores ou posteriores relativos a turnos iniciados imediatamente antes ou a concluir imediatamente após o período compreendido entre as 0h00 do dia 14 de junho e as 8h00 do dia 15 de junho de 2024).

23- Pelo contrário, importa sobremaneira garantir, durante a greve, a segurança e a manutenção dos equipamentos e instalações da empresa, devendo ser prestados os correspondentes serviços pela associação sindical e pelos trabalhadores aderentes, nos termos do número 3 do artigo 537.º do CT, os quais, no caso concreto, serão, em princípio, os habitualmente necessários nos dias de descanso semanal ou em outros dias em que é suspensa a laboração da empresa.

24- O SITE-CSRA deve designar os trabalhadores para assegurar os serviços acima identificados, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA fazê-lo, caso não seja atempadamente informada dessa designação.

25- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações não puderem ser prestados por trabalhadores não aderentes, nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 11 de junho de 2024.

João Carlos da Conceição Leal Amado, árbitro presidente.

Eduardo Alberto de Oliveira Allen, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Alexandre da Silva Bernardo, árbitro de parte empregadora.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2024 - Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Freguesia de São Luís e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a freguesia de São Luís presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo substitui o ACEP n.º 10/2021, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 17, de 26 de janeiro de 2021 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

2- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga, por um lado, a Freguesia de São Luís, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

3- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3 (três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que

envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição,

pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano ci-

vil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

4- Aos períodos de férias referidos nos anos anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 6 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade.

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas 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;

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

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

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou 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 atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de um, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

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

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a**Objetivos**

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a**Competências**

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

São Luís, 6 de maio de 2024.

Pela Freguesia de São Luís:

Sr. *Manuel Jesus Campos*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de São Luís.

Sr. *David Jorge dos Reis Mansos*, na qualidade de secretário da Junta de Freguesia de São Luís.

Sra. *Silvia Cristina Ruas de Almeida*, na qualidade de tesoureira da Junta de Freguesia de São Luís.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sra. *Vera Cristina Fernandes Horta Soares*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 9 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 59/2024, a fl. 70 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 58/2024 - Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Freguesia do Ameixial e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia do Ameixial, empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, nos termos seguintes:

Pela Junta de Freguesia do Ameixial:

José Fernando Florinda Carrusca, Presidente da Junta de Freguesia do Ameixial;

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP, E Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de Secretária Regional e mandatária do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções na Junta de Freguesia do Ameixial, filiados nos sindicatos subscritores, bem como a todos os outros que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 16 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O Acordo entrará em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no Boletim de Emprego Público e vigorará pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se automática e sucessivamente

por períodos de um ano.

3- A denúncia e sobrevivência deste Acordo obedecem aos trâmites previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas as de trabalho suplementar.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo da aplicabilidade da modalidade de horário flexível.

4- O Empregador Público não pode alterar, unilateralmente, os horários de trabalho que tenham sido individualmente acordados.

5- Todas as alterações de horário de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço, com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, exceto em caso de força maior ou imprevisibilidade de serviço.

6- As alterações de horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica correspondente ao acréscimo de despesas que tenham demonstradamente causa na alteração do horário

7- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Meia Jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Trabalho noturno;
- h) Isenção de horário de Trabalho

Cláusula 5.^a

Horários específicos

1- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea d) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea f) da LTFP

2- Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã - das 9 horas às 12 horas e trinta minutos;
- b) Período da tarde - das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

Cláusula 7.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos órgãos ou dos serviços do Empregador Público, especialmente, no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5- Os trabalhadores que cumpram um horário flexível, e em contrapartida da prerrogativa de gestão individual do horário de trabalho, estão obrigados a:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

6- No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho, por referência ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, produz efeitos no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

Cláusula 8.^a

Jornada Contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário até uma hora, sendo que o tempo máximo de trabalho ininterrupto, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do

menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

- e) Trabalhador – Estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Clausula 10.^a

Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalho em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expreso do trabalhador em sentido contrário.

4- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

5- Em cada período de sete dias, os dias de descanso a que têm direito os trabalhadores que trabalham em

regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

6- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

7- O intervalo para refeição uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

8- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

9- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

13- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14- O regime de turnos é (i) permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, (ii) semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e (iii) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

15- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 % — Regime permanente e total — (7 dias/semana — 3/turnos);
- b) 22 % — Regime permanente e parcial — (7 dias/semana — 2/turnos);
- c) 22 % — Regime semanal prolongado e total — (5 dias/semana+Sáb. ou Dom./3 turnos);
- d) 20 % — Regime semanal prolongado e parcial — (5 dias/semana+Sáb. Ou Dom./2 turnos);
- e) 20 % — Regime semanal e total — (5 dias/semana/3 turnos);
- f) 15 % — Regime semanal e parcial — (5 dias/semana/2 turnos).

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente técnico;

b) Carreira de assistente operacional;

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional,
- d) Assistente operacional afetos ao serviço de transporte de doentes.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 15.^a

Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

- a) 37.50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) 50% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado.

5- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, com a majoração refletida no número anterior.

Cláusula 16.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

Cláusula 17.^a

Regime de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 18.^a

Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 19.^a

Regime de teletrabalho

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;

b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;

c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;

d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em

vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O IEFP, I. P. deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 20.^a

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se “local de trabalho” o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e “tempo de trabalho” todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 21.^a

Interrupção Ocasional

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho;

2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 22.^a

Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho:

Cláusula 23.^a**Férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio antecedente.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- Aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm também direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias de acordo com a seguinte regra:

- a) Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade
- b) Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade
- c) Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade
- d) Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade

7- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no ponto 6 é aquela que o funcionário ou agente completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

8- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

9- Aplica-se o disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

Cláusula 24.^a**Duração Especial de Férias**

1- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afeta o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 20 dias.

Cláusula 25.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

- 1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé.
- 2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de trabalhador nascido a 29 de fevereiro.
- 3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
 - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta.
 - b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.
- 4- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:
 - a) A terça-feira de Carnaval, de acordo com o definido pela autarquia de Loulé;
 - b) O dia 24 de Dezembro ou em alternativa o dia 26 de Dezembro, de acordo com o definido pela autarquia de Loulé;
 - c) O dia 31 de Dezembro ou em alternativa o dia 2 de Janeiro, de acordo com o definido pela autarquia de Loulé.

Cláusula 26.^a

Faltas por nojo

- 1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.
- 2- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

- 1- Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
- 2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 28.^a

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 29.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;

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

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem 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 atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

Cláusula 30.^a

Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 31.^a

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 32.^a

Vestiários, lavabos e balneários

O Empregador Público obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Medicina no trabalho

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 34.^a

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 35.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 36.^a**Participação dos trabalhadores**

1- O Empregador Público compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 31.^a**Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Ameixial, 20 de maio de 2024.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia do Ameixial:

José Fernando Florinda Carrusca, presidente da Junta de Freguesia do Ameixial.

Pela associação sindical:

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

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.

Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de secretária regional e mandatária do SINTAP.

Depositado em 11 de junho de 2024, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 61/2024, a fl. 71 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 6/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-B/2022, de 26 de abril, entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Considerando,

1- Que a Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na Lei;

2- Que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que, determinadas matérias, possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP;

3- Que, tendo por base o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-B/2022 (doravante designado por ACT), celebrado entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA);

4- Que, tendo por base o ACT celebrado entre o Município da Tavira e o STFPSSRA, pretende o Município alterar o horário dos trabalhadores que prestam serviço nas salas de operações e comunicações, bem como conceder o direito a 5 dias de férias aos trabalhadores que as gozem as férias nos períodos de 01 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e/ou de 01 de novembro a 31 de dezembro, tendo, em sede de negociação, o sindicato apenas concordado com a última;

5- Que, no âmbito do disposto no artigo 45.º do Regime Jurídico das autarquias Locais (RJAL), aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal deliberar no quadro da prossecução das suas atribuições e no âmbito do exercício das suas competências, nos termos da lei;

Entre os outorgantes infra-identificados:

O Empregador Público:

Município de Tavira, representado pela Presidente da Câmara Municipal, Ana Paula Fernandes Martins;

E a Associação Sindical:

STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, neste ato representado por Rosa Maria dos Santos Batista Franco e Maria Teresa Nunes Garcia, na qualidade de mandatárias e membros da direção;

É celebrada a presente adenda, que teve por base a deliberação, conforme proposta n.º 380/2023, tomada pela Câmara Municipal de Tavira, em reunião de 28 de dezembro de 2023, e que se rege pela seguinte cláusula, de que os precedentes considerandos fazem parte integrante:

Cláusula 1.ª

Objeto da Adenda

A presente Adenda tem por objeto o aditamento da cláusula 20.ª-A, ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-B/2022, celebrado entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 80 de 26 de abril de 2022.

«Cláusula 20.^a-A**Férias fora da época normal**

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e/ou de 01 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozados nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desse que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.»

A presente Adenda é feita em duplicado, com igual conteúdo e valor, sendo um exemplar entregue ao Segundo Outorgante e o outro arquivado nos Serviços da Câmara Municipal, após a assinatura dos legais representantes.

Tavira 2 de maio de 2024.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Tavira:

Ana Paula Fernandes Martins, presidente da Câmara Municipal.

Pela associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Rosa Maria dos Santos Batista Franco e *Maria Teresa Nunes Garcia*, na qualidade de mandatárias.

Depositado em 6 de junho de 2024, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 57/2024, a fl. 70 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 7/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-C/2022, de 26 de abril, entre o Município de Tavira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Considerando,

1- Que a Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na Lei;

2- Que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que, determinadas matérias, possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP;

3- Que, tendo por base o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 19-C/2022 (doravante designado por ACT), celebrado entre o Município de Tavira e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionária e Afins (STAL);

4- Que, tendo por base o ACT celebrado entre o Município da Tavira e o STAL, pretende o Município alterar o horário dos trabalhadores que prestam serviço nas salas de operações e comunicações, bem como conceder o direito a 5 dias de férias aos trabalhadores que as gozem as férias nos períodos de 01 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e/ou de 01 de novembro a 31 de dezembro;

5- Que, no âmbito do disposto no artigo 45.º do Regime Jurídico das autarquias Locais (RJAL), aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal deliberar no quadro da prossecução das suas atribuições e no âmbito do exercício das suas competências, nos termos da lei.

Entre os outorgantes infra-identificados:

O Empregador Público:

Município de Tavira, representado pela Presidente da Câmara Municipal, Ana Paula Fernandes Martins;

E a Associação Sindical:

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionária e Afins, neste ato representado por Bruno Miguel Martins Luz, na qualidade de membro da Direção Nacional;

É celebrada a presente adenda, que teve por base a deliberação, conforme proposta n.º 70/2024, tomada pela Câmara Municipal de Tavira, em reunião de 19 de março de 2024, e que se rege pela seguinte cláusula, de que os precedentes considerandos fazem parte integrante:

Cláusula 1.ª

Objeto da Adenda

A presente Adenda tem por objeto o aditamento da cláusula 20.ª-A, ao acordo coletivo de trabalho n.º 19-C/2022, celebrado entre o Município de Tavira e Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionária e Afins (STAL), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 80, de 26 de abril de 2022.

«Cláusula 20.^a-A**Férias fora da época normal**

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e/ou de 01 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozados nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desse que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.»

A presente Adenda é feita em duplicado, com igual conteúdo e valor, sendo um exemplar entregue ao Segundo Outorgante e o outro arquivado nos Serviços da Câmara Municipal, após a assinatura dos legais representantes.

Tavira 2 de maio de 2024.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Tavira:

Ana Paula Fernandes Martins, presidente da Câmara Municipal.

Pela associação sindical:

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionária e Afins:

Bruno Miguel Martins Luz e João Luís Barroso Modesto Vera, na qualidade de mandatários da direção nacional.

Depositado em 6 de junho de 2024, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 58/2024, a fl. 70 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves, e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de julho de 2017, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e, por outro, os Trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves bem como aos trabalhadores que exercem as atividades nele constantes.

3- O número de empregadores corresponde a um universo de 120 empresas e 2330 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

As categorias e respetivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.^a

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade empregadora e terá de corresponder às funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 6.^a

Admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigível para a categoria e função específica a desempenhar.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na lei geral do trabalho.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais.

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

5- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

7- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

8- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

9- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 8.^a

Contratação a termo

- 1- A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.
- 2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 9.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.
- 3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.
- 4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.
- 5- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.
- 6- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.
- 3- Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Alteração do horário de trabalho

- 1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.
- 2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade
- 3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.
- 4- Excetua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.
- 5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais.
- 2- O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 3- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser acordada a prestação de trabalho até seis horas consecutivas, durante dois dias por semana, considerando-se compreendida no tempo de trabalho uma interrupção de 15 minutos, mantendo-se, todavia, o trabalhador adstrito à realização da prestação de trabalho, em caso de necessidade. Igualmente se considera, nestes dias, a previsão constante na cláusula 13.^a, relativa ao descanso semanal complementar, após o cumprimento deste tempo de trabalho.
- 4- A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.
- 5- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de 4 horas diárias, não podendo ultrapassar as 12 horas por dia nem as 48 horas por semana.
- 6- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto no número anterior desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número 4 anterior.
- 7- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se -á saldado a favor deste o período de horas não prestado.
- 8- Salvo acordo escrito em contrário, as alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.
- 9- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.
- 10- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 12.^a-A

Banco de horas

- 1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:
 - Princípios:
 - Exequibilidade;
 - Boa fé;
 - Equilíbrio;
 - Justo;
 - Regras:
 - 1) A iniciativa do acordo pode ser do empregador e ou do trabalhador;
 - 2) Quando for da iniciativa do empregador (havendo acordo):
 - 2.1) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 52 horas semanais;
 - 2.2) O banco de horas só pode ser utilizado até 160 horas anuais (ano civil);
 - 2.3) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:
 - a) Redução do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;
 - b) Salvo acordo escrito em contrário, verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita;
 - 2.4) O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de oito dias úteis, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.
 - 3) Quando for da iniciativa do trabalhador (havendo acordo):

3.1) O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 2 horas por dia, não podendo ultrapassar as 52 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais;

3.2) O banco de horas pode ser utilizado por motivo imprevisto e devidamente justificado ou por outra razão desde que o trabalhador acorde com o empregador com antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada com o empregador;

3.3) No caso de motivo imprevisto, a compensação poderá ser concretizada através de débito ou crédito que exista no banco de horas.

Cláusula 12.^a-B

Horários de trabalho desfasados

O horário de trabalho desfasado permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são: Descanso semanal obrigatório - Domingo;

Descanso semanal complementar - De segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias.

2- Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou atividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e/ou segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira), se possível. Nas outras semanas o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3- Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutro estabelecimento da mesma empresa.

2- A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respetiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respetiva.

3- A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido, do já existente, está sujeita a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, e que obrigatoriamente fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de turno.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médias em relação a um período de referência de três meses.

4- A entidade empregadora é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20 % da retribuição de base, prevista no anexo II para a respetiva categoria profissional.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas anuais e 2 horas por dia normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes;

c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

5- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6- Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário, ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

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

8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses, ou cônjuges;

c) Menores.

9- A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado;

b) Descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 23h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 60 % sobre a retribuição.

3- Não é permitido o trabalho noturno a menores.

Cláusula 18.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direção, de confiança, de fiscalização; execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho dá a este o direito a receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição de trabalhoCláusula 19.^a**Retribuições mínimas**

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

Cláusula 20.^a**Tempo e forma de pagamento**

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

2- O pagamento poderá efetuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador.

3- No ato do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento de onde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na Segurança Social, período a que respeita a retribuição, discriminação das modalidades das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e noturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber

Cláusula 21.^a**Cálculo da retribuição horária**

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 22.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respetivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objeto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5- Para efeito do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação de contrato.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a 4,30 €.

2- O valor previsto no número anterior é devido desde 1 de julho de 2024, até nova atualização.

3- O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

4- O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade, presta serviço.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3- Por deslocação de serviço, entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

Cláusula 26.^a

Transferência do local de trabalho

1- A entidade empregadora só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Para efeitos do disposto no número 1, deverá o trabalhador alegar os prejuízos decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2- Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis, entre 1 de janeiro e 30 de abril, serão acrescidos, a título

de férias, mais três dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis, entre 1 de janeiro e 30 de abril, será acrescido, a título de férias, mais um dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

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

7- Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

8- Por acordo o acréscimo de dias de férias previsto no número 6 desta cláusula pode ser substituído por remuneração do dia ou dias em causa.

Cláusula 28.^a

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 seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil 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.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, competirá à entidade empregadora a marcação do período de férias, nos termos legais.

3- No caso previsto no número anterior a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- No caso previsto no número 2 poderá ser marcado o período de férias fora do período mencionado no número anterior em casos devidamente fundamentados.

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

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade empregadora e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

7- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas, preferencialmente, em dois períodos distintos, no início da primeira e terceira semanas do mês.

9- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 30.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil

imediatamente, em acumulação ou não com as férias vencidas neste ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.^a

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 32.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas a entidade empregadora marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.^a

Cláusula 33.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

Cláusula 34.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber 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- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a Terça-Feira de Entrudo.

4- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o feriado municipal e a Terça-Feira de Entrudo, podem ser observados noutro dia com significado local ou pessoal. Na ausência de acordo, o feriado de Terça-Feira de Entrudo observar-se-á no dia 24 de dezembro.

Cláusula 37.^a

Faltas

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

2- As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 39.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- O trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - b) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
 - c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de fato ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 40.^a

Comunicação de faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.
- 2- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 3- O incumprimento do disposto nesta cláusula torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.^a

Efeito das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias salvo o disposto na lei ou neste contrato.
- 2- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
- 3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 43.^a**Cessação do contrato de trabalho**

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 44.^a**Certificado de trabalho**

1- Ao cessar o contrato de trabalho a entidade empregadora deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 45.^a**Deveres da entidade empregadora**

1- São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;

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

2- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3- Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4- No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5- Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6- Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos.

7- Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 46.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É vedado à entidade empregadora:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;

c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei, e neste contrato coletivo;

d) Obrigar a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

Cláusula 47.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato coletivo;
- b) Não praticar qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e saúde.

Cláusula 48.^a

Pluralidade de empregadores

1- O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a atividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4- Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos números 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do número 1, salvo acordo em contrário.

5- A violação dos requisitos indicados no número 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Protecção da parentalidade

Cláusula 50.^a

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 51.^a

Âmbito de aplicação

As infrações disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

Cláusula 52.^a

Poder disciplinar

- 1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

Cláusula 53.^a

Prescrição da infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 54.^a

Sanções aplicáveis

1- A entidade empregadora pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

- 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- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

Cláusula 55.^a

Registo e comunicação das sanções

1- A entidade empregadora deverá manter atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

Cláusula 56.^a

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade empregadora que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 59.^a

Formação profissional

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical

Cláusula 60.^a

Atividade sindical

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

2- Às empresas é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da atividade sindical na empresa é o previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Saúde e segurança no trabalho

1- É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho.

2- As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde e segurança no trabalho.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2017, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de junho de 2023.

Cláusula 63.^a

Cláusula mais favorável

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

A - Categorias:

Administrativo;
Ajudante de distribuidor;
Analista de sistemas;
Animador de loja;
Assistente administrativo;
Calandrador;
Canalizador;
Chefe de equipa;
Chefe de loja/encarregado;
Chefe de secção;
Comercial/distribuidor;
Contabilista;
Costureiro;
Diretor (escritório, serviços);
Distribuidor;
Eletricista;
Fogoeiro;
Lavador;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de lavandaria/limpeza a seco e costura;
Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos;
Operador de intervenção em cofres/fechaduras;
Operador controlador de acabamentos;
Operador de lavandaria hospitalar;
Prensador;
Programador de informática;
Rececionista/engomador;
Rececionista/lavador;
Trabalhador de limpeza;
Técnico de controlo e serviço;
Técnico de manutenção;
Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secretário.

B - Funções:

Administrativo - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

Ajudante de distribuidor - Coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência como devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Animador de loja - Executa, sob orientação superior, as ações conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa ações de *marketing* e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Calandrador - É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

Canalizador - Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

Chefe de equipa - Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de rececionista e engomador.

Chefe de loja/encarregado - Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento. Avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos, podendo para o efeito, conduzir viatura, desde que habilitado. Colabora na formação «*on job*» dos colaboradores num ou mais estabelecimentos.

Chefe de secção - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Comercial/Distribuidor - Angaria novos clientes e gere numa ótica comercial, as relações com a carteira de clientes a seu cargo. Recolhe e entrega artigos referentes à atividade da empresa onde opera. Desde que habilitado, pode conduzir viaturas ligeiras ou pesadas. Mantém o equipamento em bom estado de conservação e limpeza.

Contabilista - 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 atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

Costureiro - Cose à mão e à máquina, passa a ferro, procede à limpeza dos artigos, atende os clientes e comercializa artigos da loja. Limpa o equipamento com que opera e limpa a sua área de trabalho.

Diretor (escritório, serviços) - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor - Recolhe e entrega artigos referentes à atividade do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas.

Eletricista - Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos elétricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

Fogueiro - É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de fogueiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: Controla a produção de vapor de acordo com as respetivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede elétrica nacional, de acordo com as necessidades de energia elétrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: Bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas, receção, preparação e transfeção de combustível.

Ou lavador/prensador - Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente, procedendo à manutenção das máquinas com que opera e realizando os acabamentos das peças, incluindo engomagem com a prensa ou o manequim.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, repostando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, repostando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada.

Operador controlador de acabamentos - Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

Operador de lavandaria/limpeza a seco e costura - Atende os clientes, fazendo a receção, análise e entrega de vestuário. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento, prepara o vestuário retirando e colocando botões e/ou outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executa a limpeza e faz o acabamento. Passa a ferro. Vende artigos acessórios. Cose à mão ou à máquina. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Operador de lavandaria hospitalar - Desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos - Atende os clientes, fazendo a receção, análise e entrega de calçado e afins. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento. Prepara e trata o calçado, malas, cintos e afins e faz o acabamento. Cose à mão ou à máquina. Faz duplicação de chaves e comandos. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Operador de cofres/fechaduras - Intervém em cofres e fechaduras ou sistemas de controlo de acessos podendo, para o efeito, deslocar-se ao domicílio pessoal ou profissional do cliente. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Programador informático - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Rececionista/engomador - Atende os clientes, fazendo a receção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário, retirando e colocando botões e outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento. Passa a ferro. Limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

Rececionista/lavador - Atende os clientes, fazendo a receção e a entrega dos artigos referentes à atividade do estabelecimento, recebe o pagamento, prepara o vestuário para a limpeza, opera as máquinas de lavar ou lava manualmente, procedendo à manutenção das máquinas com que opera e realizando os acabamentos das peças, incluindo engomagem com a prensa ou o manequim.

Trabalhador de limpeza - Limpa as instalações.

Técnico de controlo e serviço - No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua atividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimentos.

Técnico de manutenção - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário - Traduz e ou retroverte documentos num ou vários idiomas. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Ocupa-se do secretariado da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

(Em euros)

Níveis		Categorias profissionais		Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Diretor de serviços/escritório	1 430,00
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	1 085,00
		B	Técnico de controlo e serviço	1 020,00
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo	A 845,00 B 835,00 C 825,00
			Motorista de pesados Motorista de ligeiros	850,00
			Fogoeiro Canalizador Eletricista Técnico de manutenção	
B	Animador/loja Chefe de loja/encarregado Operador de acabamentos Comercial/distribuidor Operador de cofres/fechaduras	830,00		
	C	Chefe de equipa Distribuidor	825,00	
Profissionais qualificados	IV	A	Assistente administrativo Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro Operador de lavandaria/limpeza a seco e costura Operador de lavandaria hospitalar Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves Prensador	820,00
			B	

Notas:

(a) O administrativo níveis C e B passam automaticamente a administrativo níveis B e A logo que complete três anos de bom e efetivo serviço em C e B, respetivamente.

(c) Abono para falhas - O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 37,20 €.

Lisboa, 12 de junho 2024.

Pela ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves:

Rita Bento dos Santos Barral Lino Mendonça, na qualidade de mandatária.

Rui de Runa Sequeira Limpo Salvada, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 168/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal - AHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A Associação da Hotelaria de Portugal - AHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE, anteriormente denominado por Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, acordam a revisão parcial do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023 e retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

São alteradas as cláusulas 6.ª, 10.ª, 29.ª e 35.ª do contrato coletivo, as quais passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 6.ª

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente CCT ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 10.ª

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O limite máximo de duração do período normal de trabalho é o determinado por lei.

2- Na organização do tempo de trabalho pode ser instituído um regime de adaptabilidade ou de banco de horas.

3- Os regimes de adaptabilidade e de banco de horas não podem ser aplicados em simultâneo ao mesmo trabalhador.

Cláusula 29.ª

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5 % do ordenado base previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional.

Cláusula 35.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os profissionais das secções de receção, restaurante e bar que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão, em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 50,00 € por cada uma daquelas línguas, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade, até ao valor acumulado dos prémios mensais correspondentes a duas línguas.

2- A prova do conhecimento de línguas deverá ser realizada pelo empregador no ato de admissão ou nos 15 dias subsequentes.

3- A prova do conhecimento de línguas referida no número anterior poderá ser dispensada, por opção do empregador, se o trabalhador entregar certificado válido de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente, referente a grau de ensino que habilite ao domínio fluente falado e escrito do idioma estrangeiro.

4- Caso o empregador, no ato de admissão, não realize a prova prevista no número 2 ou não exija a apresentação do certificado de exame referido no número anterior o prémio de conhecimento de línguas será sempre devido ao profissional admitido para as secções referida no número 1.

5- Em caso de conhecimento de línguas obtido na pendência na relação de trabalho, o trabalhador, das secções referidas no número 1, para ter direito ao prémio aí referido, poderá entregar certificado válido de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente, referente a grau de ensino que habilite ao domínio fluente falado e escrito do idioma estrangeiro, obtendo assim direito ao prémio referido em 1.

6- Se o certificado apresentado não indicar o nível do conhecimento da língua e ou havendo fundadas dúvidas quanto ao domínio fluente da língua, o empregador poderá exigir ao trabalhador a realização da prova de conhecimento de línguas ou, em alternativa, exigir, a todo o tempo e à sua custa, que o trabalhador faça uma prova de conhecimento de língua em estabelecimento por si indicado.

7- Caso o trabalhador, com a categoria referida no número 1, entregue o certificado e o empregador não exija a prova do conhecimento de línguas nos termos do número anterior, o prémio de conhecimento de línguas será devido ao trabalhador.

8- Por decisão do empregador, e sempre a expensas suas, poderá exigir ao trabalhador a realização de um exame em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente, a fim de comprovar a proficiência do trabalhador na ou nas línguas previstas no número 1.

9- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XV e XIV.

Artigo 2.º

São aditadas as cláusulas 6.^a-A, 10.^a-A e 10.^a-B ao contrato coletivo com a seguinte redação:

Cláusula 6.^a-A

Polivalência de funções e mobilidade funcional

1- Por acordo escrito e sem prejuízo dos limites do período normal de trabalho, é permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício cumulativo por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria profissional.

2- Quando um trabalhador, em regime de polivalência de funções, exerce funções correspondentes a mais de uma categoria profissional terá direito à retribuição e às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas predominantemente.

3- É permitida a mobilidade funcional, sendo considerada como tal a situação em que o empregador encarrega temporariamente o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique ofensa à dignidade profissional do trabalhador.

4- Para os efeitos do no anterior, considera-se temporário o exercício de funções até um ano.

5- Salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, nem lhes são aplicáveis as condições de trabalho correspondentes a tais funções

6- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição.

Cláusula 10.^a-A**Adaptabilidade**

O regime de adaptabilidade obedece às seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho, em cada dia, pode ser superior em 2 horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar 10 horas diárias, nem 50 semanais;
- b) Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem o correspondente acréscimo do valor do subsídio de férias;
- c) A duração média do trabalho é apurada por referência a um período de 9 meses;
- d) No termo de cada período de referência, eventuais saldos de horas não regularizados serão pagos com acréscimo remuneratório idêntico ao do trabalho suplementar se favoráveis ao trabalhador, e perdidos a favor deste quando favoráveis ao empregador;
- e) Sem prejuízo do disposto no número anterior, os saldos de horas regularizados não são havidos como trabalho suplementar para quaisquer efeitos;
- f) A organização do tempo de trabalho no regime de adaptabilidade não prejudica o direito à prestação da alimentação em espécie ou à atribuição do respetivo subsídio pecuniário mensal substituto, desde que se mostre cumprido o período normal de trabalho diário e semanal a que o trabalhador está obrigado.

Cláusula 10.^a-B**Banco de horas**

Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite 50 horas por semana e 200 horas por ano, desde que observado o disposto nas alíneas seguintes;
- b) A utilização do regime de banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo;
- c) A compensação do trabalho prestado em acréscimo é efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho;
- d) Sempre que haja necessidade de utilizar o regime previsto nesta cláusula, o empregador comunica à parte contrária com a antecedência mínima de cinco dias, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas e, por escrito, em que o aviso prévio pode ser reduzido a dois dias ou um dia se houver acordo;
- e) O período de redução do trabalho para compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ser comunicado pelo empregador ao trabalhador com dois dias de antecedência, salvo acordo;
- f) O trabalhador pode ter a iniciativa de, com a antecedência de cinco dias, propor ao empregador, o dia e/ou período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, só podendo o empregador negar em situações excecionais devidamente fundamentadas;
- g) Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos, ao abrigo do regime de banco de horas, não poderá ser superior a 12 meses;
- h) Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, por qualquer motivo, a compensação do tempo de trabalho será efetuada nos seis meses subsequentes à data cessação da suspensão do contrato de trabalho, caso esta ocorra após o termo do período de referência do ano de início da suspensão;
- i) No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago com um acréscimo remuneratório de 50 %. Por outro lado, se a conta corrente apresentar à data da cessação, um saldo a favor da empresa, deverá o mesmo ser descontado nas contas finais, com base no valor hora da remuneração base;
- j) As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho, não compensadas nos termos e nos prazos indicados nos números anteriores, são pagas com acréscimo remuneratório de 50%, não sendo, porém, consideradas como tal para quaisquer efeitos;
- k) O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador, mediante pedido deste, a respetiva conta corrente de créditos de tempo de trabalho e de recuperações;

l) As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com três dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa;

m) Salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada;

n) O regime de banco de horas não pode ser aplicado a trabalhadores a tempo parcial, salvo acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

Artigo 3.º

Os valores constantes das cláusulas 36.^a e 37.^a do contrato coletivo passam a ser os seguintes:

a) O constante da cláusula 36.^a - Alimentação: 132,00 €;

b) O constante da cláusula 37.^a - Valor pecuniário em espécie:

Refeições	Valor convencional
Refeições completas/mês	57,75 €
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	1,75 €
Ceia simples	1,75 €
Almoço, jantar ou ceia completa	4,65 €

Artigo 4.º

Os valores da tabela salarial constante do anexo II do contrato coletivo passam a ser:

ANEXO II

(Tabela salarial)

Níveis	Categorias de estabelecimentos		
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XV	2 606,00 €	2 384,00 €	1 896,00 €
XIV	1 407,00 €	1 318,00 €	1 125,00 €
XIII	1 213,00 €	1 089,00 €	1 010,00 €
XII	1 056,00 €	979,00 €	932,00 €
XI	984,00 €	932,00 €	918,00 €
X	978,00 €	921,00 €	875,00 €
IX	876,00 €	849,00 €	837,00 €
VIII	855,00 €	844,00 €	832,00 €
VII	851,00 €	839,00 €	829,00 €
VI	846,00 €	836,00 €	824,00 €
V	842,00 €	832,00 €	820,00 €

Nota à tabela: A retribuição das categorias profissionais dos níveis III e IV será a indicada na tabela para o nível V.

Artigo 5.º

1- As alterações identificadas nos artigos antecedentes produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As alterações respeitantes à tabela salarial e aos valores do prémio de conhecimento de línguas e do subsídio de alimentação vigorarão até 31 de dezembro de 2024.

Artigo 6.º

Para os devidos efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que estimam que o número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela presente convenção se mantém em 695 e 65 160, respetivamente.

Artigo 7.º

Em resultado da presente revisão parcial do contrato coletivo, procede-se à republicação integral do texto do mesmo.

Lisboa, 11 de junho de 2024.

Pela Associação da Hotelaria de Portugal - AHP:

Bernardo Luis Amador Trindade, na qualidade de presidente da AHP.

Ana Cristina Correia Martins Siza Vieira, na qualidade de vice-presidente executiva da AHP.

Manuel Meliço Nabais, na qualidade de mandatário.

Ana Luisa Vicente Barbosa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação da Hotelaria de Portugal - AHP que explorem efetivamente estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O número de empregadores e de trabalhadores abrangidos por este CCT é de 695 e de 61 160, respetivamente.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

A área de aplicação da presente convenção é definida pela área territorial da República Portuguesa, com exceção das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;

Hotéis rurais de 5 estrelas;

Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;

Apartamentos turísticos de 5 estrelas.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;

Hotéis rurais de 4 estrelas;

Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;

Pousadas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 estrelas.

Outros estabelecimentos que prestem alojamento temporário a turistas não incluídos nos demais grupos.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.^a

Vigência

Esta convenção entra em vigor na data de publicação e vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, salvo no que respeita à tabela salarial e aos valores do prémio de conhecimento de línguas e do subsídio de alimentação que vigorarão pelo prazo de 12 meses, salvo se tiver sido previsto expressamente outro prazo de vigência para estas matérias.

Cláusula 5.^a

Grupos e categorias profissionais

O empregador enquadra os trabalhadores nos grupos e categorias profissionais previstos no anexo I-A tendo em conta as funções por eles efetivamente exercidas indicadas no anexo III.

Cláusula 6.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente CCT ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 6.^a-A

Polivalência de funções e mobilidade funcional

1- Por acordo escrito e sem prejuízo dos limites do período normal de trabalho, é permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício cumulativo por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria profissional.

2- Quando um trabalhador, em regime de polivalência de funções, exerce funções correspondentes a mais de uma categoria profissional terá direito à retribuição e às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas predominantemente.

3- É permitida a mobilidade funcional, sendo considerada como tal a situação em que o empregador encarrega temporariamente o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique ofensa à dignidade profissional do trabalhador.

4- Para os efeitos do no anterior, considera-se temporário o exercício de funções até um ano.

5- Salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, nem lhes são aplicáveis as condições de trabalho correspondentes a tais funções

6- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição.

Cláusula 7.^a

Igualdade e não discriminação

1- As designações e expressões utilizadas neste CCT referentes a trabalhadores devem ser entendidas indistintamente como respeitando a trabalhadores e a trabalhadoras.

2- Na execução do contrato de trabalho, o empregador está obrigado a respeitar critérios de igualdade e não discriminação, não podendo privilegiar, beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, origem ou condição social, origem étnica ou raça, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3- Não constitui fator de discriminação a diferença salarial entre trabalhadores com a mesma categoria profissional justificada, nomeadamente, por diferente qualificação ou experiência adquiridas, responsabilidade atribuídas, antiguidade do contrato de trabalho, qualidade e quantidade de trabalho, formação profissional obtida, pelo resultado da avaliação do desempenho profissional efetuada pelo empregador ou por efeito da aplicação de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem e estágios

1- Considera-se aprendizagem ou estágio no âmbito de um contrato de trabalho, o trabalho regular e efetivo prestado pelo trabalhador aprendiz ou estagiário, numa determinada categoria profissional, sempre que acompanhado por profissional com qualificação adequada.

2- Na organização dos programas de aprendizagem e de estágio o empregador deve definir a respetiva duração, a qual não poderá ultrapassar o período de um ano para a aprendizagem e de dois anos para o estágio, de tempo de trabalho efetivo na empresa.

3- Não haverá lugar ao período de aprendizagem sempre que o trabalhador se encontre habilitado com curso completo de formação profissional ministrado por escola profissional de hotelaria tutelada pelo Turismo de Portugal, na área de atividade a que respeita a admissão.

4- Findo o estágio, o trabalhador ingressará no primeiro grau da categoria para a qual estagiou.

5- A aprendizagem e os estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente os estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos, bem como os solicitados pelos estabelecimentos de ensino, não são considerados contratos de trabalho, nem estão abrangidos pelo disposto neste contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 9.^a

Formação profissional

1- As empresas deverão promover a formação e aperfeiçoamento profissional tendo em vista a valorização, a qualificação e a atualização profissional dos seus trabalhadores.

2- As ações de formação profissional deverão ser preferencialmente marcadas durante o período normal de trabalho do formando, se necessário com recurso à alteração temporária do respetivo horário laboral.

3- A presença do trabalhador nas ações de formação e aperfeiçoamento promovidas pelo empregador reveste-se de caráter obrigatório, ainda que decorram fora do horário laboral do trabalhador, podendo as eventuais ausências ser justificadas por motivo ponderoso devidamente fundamentado, sob pena de perder o direito ao correspondente crédito de horas para formação.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito ao período de descanso diário.

5- Sempre que, por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar ações de formação não promovidas pelo empregador e que as mesmas tenham relevância para a atividade profissional por aquele desempenhada na empresa, deve o empregador facilitar a sua frequência, salvaguardado o bom funcionamento do serviço.

Cláusula 10.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O limite máximo de duração do período normal de trabalho é o determinado por lei.

2- Na organização do tempo de trabalho pode ser instituído um regime de adaptabilidade ou de banco de horas.

3- Os regimes de adaptabilidade e de banco de horas não podem ser aplicados em simultâneo ao mesmo trabalhador.

Cláusula 10.^a-A

Adaptabilidade

O regime de adaptabilidade obedece às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho, em cada dia, pode ser superior em 2 horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar 10 horas diárias, nem 50 semanais;

b) Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem o correspondente acréscimo do valor do subsídio de férias;

c) A duração média do trabalho é apurada por referência a um período de 9 meses;

d) No termo de cada período de referência, eventuais saldos de horas não regularizados serão pagos com acréscimo remuneratório idêntico ao do trabalho suplementar se favoráveis ao trabalhador, e perdidos a favor deste quando favoráveis ao empregador;

e) Sem prejuízo do disposto no número anterior, os saldos de horas regularizados não são havidos como trabalho suplementar para quaisquer efeitos;

f) A organização do tempo de trabalho no regime de adaptabilidade não prejudica o direito à prestação da alimentação em espécie ou à atribuição do respetivo subsídio pecuniário mensal substituto, desde que se mostre cumprido o período normal de trabalho diário e semanal a que o trabalhador está obrigado.

Cláusula 10.^a-B

Banco de horas

Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite 50 horas por semana e 200 horas por ano, desde que observado o disposto nas alíneas seguintes;

b) A utilização do regime de banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo;

c) A compensação do trabalho prestado em acréscimo é efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho;

d) Sempre que haja necessidade de utilizar o regime previsto nesta cláusula, o empregador comunica à parte contrária com a antecedência mínima de cinco dias, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas e, por escrito, em que o aviso prévio pode ser reduzido a dois dias ou um dia se houver acordo;

e) O período de redução do trabalho para compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ser comunicado pelo empregador ao trabalhador com dois dias de antecedência, salvo acordo;

f) O trabalhador pode ter a iniciativa de, com a antecedência de cinco dias, propor ao empregador, o dia e/ou período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, só podendo o empregador negar em situações excecionais devidamente fundamentadas;

g) Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos, ao abrigo do regime de banco de horas, não poderá ser superior a 12 meses;

h) Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, por qualquer motivo, a compensação do tempo de trabalho será efetuada nos seis meses subsequentes à data cessação da suspensão do contrato de trabalho, caso esta ocorra após o termo do período de referência do ano de início da suspensão;

i) No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago com um acréscimo remuneratório de 50 %. Por outro lado, se a conta corrente apresentar à data da cessação, um saldo a favor da empresa, deverá o mesmo ser descontado nas contas finais, com base no valor hora da remuneração base;

j) As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho, não compensadas nos termos e nos prazos indica-

dos nos números anteriores, são pagas com acréscimo remuneratório de 50 %, não sendo, porém, consideradas como tal para quaisquer efeitos;

k) O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador, mediante pedido deste, a respetiva conta corrente de créditos de tempo de trabalho e de recuperações;

l) As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com três dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa;

m) Salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada;

n) O regime de banco de horas não pode ser aplicado a trabalhadores a tempo parcial, salvo acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

Cláusula 11.^a

Regimes de horário de trabalho

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

- Horário fixo;
- Horário flutuante;
- Horário flexível;
- Horário rotativo.

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

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

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

Cláusula 12.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- Por acordo com o trabalhador, o intervalo diário de descanso pode ser reduzido até trinta minutos.

2- Na organização dos horários de trabalho, o empregador pode estabelecer um ou dois intervalos diários de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

Cláusula 13.^a

Alteração do horário de trabalho

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço ou quando haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2- A alteração do horário de trabalho não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3- O novo horário, quando alterado pelo empregador, deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

4- Os acréscimos de despesas de transporte, devidamente justificados, que passem a verificar-se para o trabalhador resultante da alteração do horário serão encargo do empregador, salvo se a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Horário parcial

1- É permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial para horários iguais ou inferiores a 75 % do horário semanal praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir a forma escrita, dele constando expressamente o número de horas semanais e o horário de trabalho.

3- A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se «noturno» o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

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

3- Nos estabelecimentos que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores, o acréscimo será de 25 %.

4- Se, além de noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

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

6- Os acréscimos por trabalho noturno acima indicados não serão devidos relativamente aos trabalhadores que desempenham funções no período considerado noturno e auferirem remuneração superior à prevista na tabela salarial aplicável acrescida dos valores resultantes das percentagens indicadas nos números 2 ou 3 desta cláusula.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas

Em todos os estabelecimentos deverão existir sistemas idóneos de controlo do cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 18.^a

Local de trabalho

O local de trabalho corresponde ao estabelecimento onde é prestado o serviço e deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

Cláusula 19.^a

Transferência de local de trabalho

1- A transferência de trabalhadores do estabelecimento onde exercem funções está condicionada a acordo prévio escrito, salvo tratando-se de motivo grave devidamente justificado ou na situação prevista no número 3 da presente cláusula.

2- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente, os seguintes:

a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas, devidamente comprovada, que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;

b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

3- O empregador poderá ceder ocasionalmente o trabalhador a outro estabelecimento sob a mesma gestão operacional, ou explorado por sociedade comercial com ele coligada, mediante acordo escrito, pelo prazo inicial até um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de dez anos.

4- A empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, obrigada a custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 20.^a**Deslocação em serviço**

As despesas decorrentes de deslocações ao serviço da empresa serão suportadas pelo empregador.

Cláusula 21.^a**Troca do dia de descanso semanal**

A permuta dos dias de descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização do empregador.

Cláusula 22.^a**Abonos e descontos**

O cálculo da remuneração a abonar ou a descontar devido a trabalho suplementar, ausências ao trabalho ou quaisquer outras causas será efetuado com base na remuneração horária apurada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (52 \times N)$$

sendo:

Rh - Valor da hora a abonar ou a descontar;

Rm - Valor da remuneração mensal;

N - Horário semanal do trabalhador (carga horária semanal).

Cláusula 23.^a**Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado será pago, para além do ordenado mensal, com um montante idêntico ao que lhe é pago por esse dia e que já está incorporado no ordenado desse mês.

2- Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 24.^a**Duração e majoração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, salvo nos casos especiais de duração das férias previstos na lei.

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

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

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

4- As férias majoradas são marcadas pelo empregador e, por acordo com o trabalhador, os dias aumentados poderão ser substituídos pelo pagamento do valor da respetiva retribuição base que cumula com a retribuição de trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 25.^a**Escolha da época de férias**

1- A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcar os períodos de férias, assegurando que pelo menos metade do período de férias ocorra entre 1 de maio e 31 de outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2- O início das férias não pode coincidir com os dias de descanso semanal do trabalhador ou com feriado.

3- O empregador deve elaborar e afixar na empresa, até 30 de abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço.

4- Na elaboração do mapa de férias, o empregador deverá observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição do período de férias a que têm direito sem a majoração prevista na cláusula 24.^a e sem o valor pecuniário da alimentação em espécie ou do subsídio diário que a substitui.

2- O subsídio de férias é pago até oito dias antes do início do gozo do maior período de férias.

Cláusula 27.^a

Momento e forma de desconto das faltas

1- O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no salário, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado nos termos legais.

2- Para efeito do desconto previsto no número anterior, os tempos de ausência serão adicionados até perfazerem o equivalente ao horário de um dia normal de trabalho, sendo, então, descontados no salário desse mês ou no do mês imediatamente seguinte.

Cláusula 28.^a

Licença sem retribuição

1- A pedido escrito do trabalhador poderá o empregador conceder-lhe licença sem retribuição.

2- Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono mensal para falhas correspondente a 5 % do ordenado base previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a que lhes seja pago, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio de Natal, correspondente à respetiva retribuição pecuniária.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao número de meses de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 31.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores legalmente isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não pode ser inferior a 25 % da retribuição pecuniária mensal.

2- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

Cláusula 32.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, o empregador entregará ao trabalhador documento donde conste o nome ou a firma do empregador, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, a seguradora para a qual está transferido o risco emergente de acidentes de trabalho, o período a que corresponde a retribuição, e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso e feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 33.^a

Objetos perdidos

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Passado um ano sem que o objeto ou valor tenha sido reclamado pelo seu proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

Cláusula 34.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidos os ordenados base constantes na tabela salarial do anexo II, durante o período nelas expressamente indicado, tendo em conta o enquadramento salarial definido no anexo I-B e a classificação do estabelecimento prevista na precedente cláusula 3.^a

Cláusula 35.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os profissionais das secções de receção, restaurante e bar que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos dos idiomas francês, inglês ou alemão, em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 50,00 € por cada uma daquelas línguas, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade, até ao valor acumulado dos prémios mensais correspondentes a duas línguas.

2- A prova do conhecimento de línguas deverá ser realizada pelo empregador no ato de admissão ou nos 15 dias subsequentes.

3- A prova do conhecimento de línguas referida no número anterior poderá ser dispensada, por opção do empregador, se o trabalhador entregar certificado válido de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente, referente a grau de ensino que habilite ao domínio fluente falado e escrito do idioma estrangeiro.

4- Caso o empregador, no ato de admissão, não realize a prova prevista no número 2 ou não exija a apresentação do certificado de exame referido no número anterior o prémio de conhecimento de línguas será sempre devido ao profissional admitido para as secções referida no número 1.

5- Em caso de conhecimento de línguas obtido na pendência na relação de trabalho, o trabalhador, das secções referidas no número 1, para ter direito ao prémio aí referido, poderá entregar certificado válido de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente, referente a grau de ensino que habilite ao domínio fluente falado e escrito do idioma estrangeiro, obtendo assim direito ao prémio referido em 1.

6- Se o certificado apresentado não indicar o nível do conhecimento da língua e ou havendo fundadas dúvidas quanto ao domínio fluente da língua, o empregador poderá exigir ao trabalhador a realização da prova de conhecimento de línguas ou, em alternativa, exigir, a todo o tempo e à sua custa, que o trabalhador faça uma prova de conhecimento de língua em estabelecimento por si indicado.

7- Caso o trabalhador, com a categoria referida no número 1, entregue o certificado e o empregador não exija a prova do conhecimento de línguas nos termos do número anterior, o prémio de conhecimento de línguas será devido ao trabalhador.

8- Por decisão do empregador, e sempre a expensas suas, poderá exigir ao trabalhador a realização de um exame em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente, a fim de comprovar a proficiência do trabalhador na ou nas línguas previstas no número 1.

9- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XV e XIV.

Cláusula 36.^a

Alimentação

1- Todos os trabalhadores têm direito a alimentação, que será prestada, segundo opção da entidade patronal, em espécie ou através de um subsídio pecuniário.

2- O subsídio referido no número anterior, ou o respetivo contravalor em senhas de refeição, não será inferior a 132,00 € por mês.

Cláusula 37.^a**Valor pecuniário da alimentação em espécie**

Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições	Valor convencional
Refeições completas/mês	57,75 €
Refeições avulsas:	
Pequeno-almoço	1,75 €
Ceia simples	1,75 €
Almoço, jantar ou ceia completa	4,65 €

Cláusula 38.^a**Refeições que constituem a alimentação**

As refeições que integram a alimentação são as compreendidas no horário em que o trabalhador presta serviço, de acordo com o funcionamento do refeitório do pessoal e incluem, no mínimo, uma refeição ligeira e uma refeição principal.

Cláusula 39.^a**Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal**

1- O empregador deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2- O refeitório do pessoal deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 40.^a**Funcionamento do refeitório**

O empregador definirá o horário de acesso ao refeitório de pessoal de acordo com as conveniências de serviço e, sempre que possível, de acordo com as preferências dos trabalhadores.

Cláusula 41.^a**Segurança e saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 42.^a**Condições de asseio nos locais de trabalho**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoas e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 43.^a**Iluminação**

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas legais em vigor.

Cláusula 44.^a**Lavabos**

1- É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente, providos de sabão e toalhas ou quaisquer outros meios apropriados.

2- Devem existir, também em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiênico e com divisórias que lhes assegurem privacidade.

Cláusula 45.^a**Vestiários**

1- Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa devem existir vestiários.

2- Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 46.^a**Primeiros socorros**

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2- O equipamento dos armários, caixas ou estojos devem ser mantidos em condições de assepsia e convenientemente conservados e verificados pelo menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

4- Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3 % dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros.

Cláusula 47.^a**Sala de convívio**

1- Nos estabelecimentos hoteleiros com mais de 100 trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio.

2- Sempre que os estabelecimentos hoteleiros referidos no número 1 se situem fora dos centros urbanos, é obrigatória a existência de uma sala de convívio.

Cláusula 48.^a**Indumentárias**

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, exceto a calça preta, camisa branca e calçado tradicional na indústria.

2- A escolha do tecido e o corte do fardamento deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.

3- As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo do empregador, desde que possua lavandaria.

Cláusula 49.^a**Cobrança da quotização sindical**

1- Os empregadores abrangidos por esta convenção, relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, deduzirão mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, os empregadores remeterão ao sindicato respetivo o montante global das quotas, acompanhado do despectivo mapa de quotização.

3- Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 50.^a**Comissão de acompanhamento**

1- Será constituída uma comissão de acompanhamento e avaliação, à qual compete a interpretação da presente convenção e a dirimição de conflitos dela emergentes.

2- A comissão é constituída por quatro elementos, sendo dois nomeados pela Associação da Hotelaria de Portugal - AHP e dois pelos sindicatos outorgantes.

3- As resoluções da comissão são tomadas por consenso, comprometendo-se as partes a recomendar aos seus associados a respetiva adoção.

Cláusula 51.^a**Disposição Transitória - Categorias suprimidas**

A designação das categorias profissionais elencadas no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2007 que foram suprimidas nesta revisão global serão transitóriamente mantidas, salvo acordo em contrário, até à data de cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que nelas estão classificados, com o conteúdo funcional anteriormente previsto no anexo III daquele CCT.

Cláusula 52.^a**Disposição transitória - Diurnidades**

1- Com a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente revisão global do CCT cessa o direito ao vencimento de novas diurnidades previstas nos números 2 e 3 da cláusula 32.^a e na cláusula 34.^a do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2007 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2008.

2- Ao valor das diurnidades já vencidas por efeito das disposições contratuais referidas no número anterior, é deduzido e simultaneamente integrado no ordenado base do trabalhador o valor necessário e suficiente para perfazer o valor do ordenado base previsto no anexo II para a respetiva categoria.

3- Efetuada aquela dedução e integração no reformulado ordenado base, o eventual remanescente do valor das diurnidades vencidas, se o houver, constituirá um suplemento de ordenado.

Cláusula 53.^a**Regulamentação coletiva anterior**

Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anterior, nomeadamente do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2007 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2008, cessam com a entrada em vigor do presente CCT por este ser globalmente mais favorável.

ANEXO I

A) Grupos e categorias profissionais

1- Direção:

Assistente de direção geral;
Diretor de hotel;
Secretário de direção/administração;
Subdiretor de hotel.

2- Receção e portaria:

Assistente de grupos e eventos;
Bagageiro (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos);
Chefe de portaria;
Chefe de receção;
Coordenador de grupos e eventos;
Diretor de alojamento;
Mandarete;
Porteiro (de 1.^a e de 2.^a);
Rececionista (de 1.^a e de 2.^a);

Subchefe de portaria;
Subchefe de receção;
Supervisor de reservas;
Trintanário (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos);
Vigilante.

3- Andares, roupa e limpeza:

Costureiro;
Empregado de andares/quartos,
Empregado de lavandaria;
Empregado de limpeza;
Governante;
Governante geral.

4- Cozinha e pastelaria:

Chefe de cozinha;
Chefe executivo de cozinha;
Chefe/mestre pasteleiro;
Cozinheiro (de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a);
Pasteleiro (de 1.^a e de 2.^a);
Subchefe de cozinha.

5- Restaurante, bar e cafetaria:

Barman (de 1.^a e de 2.^a);
Cafeteiro;
Chefe de banquetes;
Chefe de bar;
Chefe de cafetaria;
Chefe de copa;
Chefe de mesa;
Chefe de restaurante;
Controlador de *room service*;
Copeiro;
Diretor de alimentação e bebidas;
Empregado de mesa (de 1.^a e de 2.^a);
Empregado de refeitório;
Escanção;
Subchefe de mesa.

6- *Marketing* e vendas

Diretor comercial;
Diretor de *marketing*;
Diretor de *revenue*;
Júnior *revenue manager*;
Júnior *social media manager*;
Promotor de vendas;
Social media manager;
Técnico de *e-commerce*;
Técnico de *marketing*;
Técnico de *revenue manager*.

7- Administrativos e economato:

Ajudante de despenseiro;
Caixa;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de pessoal;
Chefe de secção administrativa;
Chefe de secção de controlo;
Conferente;
Contabilista certificado;
Controlador;

Controlador-caixa;
Despenseiro;
Diretor administrativo e financeiro;
Diretor de recursos humanos;
Diretor de serviços;
Empregado de armazém;
Encarregado de armazém;
Escriturário de (de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a);
Fiel de armazém;
Técnico de contabilidade;
Técnico de planeamento e controlo;
Técnico de recursos humanos;
Tesoureiro.

8- Serviços técnicos e de qualidade:

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Diretor de serviços técnicos e de qualidade;
Jardineiro;
Motorista;
Técnico de informática/audiovisuais;
Técnico de manutenção.

9- Animação e desportos:

Arrais;
Caddie;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de *caddies*;
Chefe de manutenção de golfe;
Coordenador de animação e desporto;
Diretor artístico;
Diretor de golfe;
Empregado de balneários;
Marinheiro;
Mestre marítimo;
Monitor de animação e desportos;
Nadador-salvador/banheiro;
Operador de máquinas de golfe;
Secretário de golfe;
Tratador/conservador de piscinas;
Vigilante de crianças (*baby sitter*).

10- Termas, SPA e *fitness*:

Auxiliar de enfermagem;
Chefe de SPA;
Coordenador de termas;
Diretor termal;
Empregado de consultório;
Empregado de secção de fisioterapia;
Encarregado termal;
Enfermeiro;
Fisioterapeuta;
Hidrobalneoterapeuta;
Manicura/pedicure;
Massagista de estética/rececionista;
Técnico termal.

11- Categorias sem enquadramento específico:

Aprendiz de hotelaria;
Estagiário (do 1.^o ano e do 2.^o ano);
Polivalente de hotelaria.

B) Enquadramento salarial - Níveis de remuneração

Nível XV

Diretor de hotel.

Nível XIV

Assistente de direção geral.

Chefe executivo de cozinha.

Diretor administrativo e financeiro.

Diretor artístico.

Diretor comercial.

Diretor de alimentação e bebidas.

Diretor de alojamento.

Diretor de golfe.

Diretor de *marketing*.

Diretor de recursos humanos.

Diretor de *revenue*.

Diretor de serviços.

Diretor de serviços técnicos e de qualidade.

Diretor termal.

Subdiretor de hotel.

Nível XIII

Chefe de banquetes.

Chefe de cozinha.

Chefe de manutenção de golfe.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.

Chefe de receção.

Chefe de restaurante.

Contabilista certificado.

Secretário de golfe.

Técnico de planeamento e controlo.

Nível XII

Chefe de bar.

Chefe de compras/ecónomo.

Chefe de mesa.

Chefe de portaria.

Chefe de secção administrativa.

Chefe de secção de controlo.

Chefe de SPA.

Chefe/mestre pasteleiro.

Encarregado de armazém.

Subchefe de cozinha.

Subchefe de receção.

Técnico de contabilidade.

Técnico de informática/audiovisuais.

Técnico de *revenue manager*.

Tesoureiro.

Nível XI

Coordenador de animação e desportos.

Coordenador de grupos e eventos.

Coordenador de termas.

Cozinheiro de 1.^a

Escanção.

Governante geral.
Pasteleiro de 1.^a
Secretário de direção/administração.
Subchefe de mesa.
Subchefe de portaria.

Nível X

Caixa.
Capataz de campo.
Capataz de rega.
Encarregado termal.
Enfermeiro.
Escriturário de 1.^a
Fisioterapeuta.
Monitor de animação e desportos.
Social media *manager*.

Nível IX

Arrais.
Assistente de grupos e eventos.
Barman de 1.^a
Chefe de cafetaria.
Controlador.
Controlador de *room service*.
Cozinheiro de 2.^a
Empregado de consultório.
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de secção de fisioterapia.
Escriturário de 2.^a
Fiel de armazém.
Governante.
Hidrobalneoterapeuta.
Júnior *revenue manager*.
Júnior social *media manager*.
Mestre marítimo.
Motorista.
Pasteleiro de 2.^a
Promotor de vendas.
Rececionista de 1.^a
Supervisor de reservas.
Técnico de *e-commerce*.
Técnico de *marketing*.
Técnico de recursos humanos.

Nível VIII

Auxiliar de enfermagem.
Barman de 2.^a
Cafeteiro.
Chefe de *caddies*.
Chefe de copa.
Conferente.
Controlador-caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Dispenseiro.
Empregado de andares/quartos.
Empregado de armazém.

Empregado de mesa de 2.^a
 Escriturário de 3.^a
 Marinheiro.
 Massagista de estética/esteticista.
 Nadador-salvador/banheiro.
 Porteiro de 1.^a
 Rececionista de 2.^a
 Técnico de manutenção.
 Tratador/conservador de piscinas.
 Trintanário com três ou mais anos de antiguidade.

Nível VII

Ajudante de despenseiro.
 Bagageiro com três ou mais anos de antiguidade.
 Jardineiro.
 Operador de máquinas de golfe.
 Porteiro de 2.^a
 Técnico termal.
 Vigilante de crianças (*baby sitter*).

Nível VI

Bagageiro até três anos de antiguidade.
Caddie.
 Copeiro.
 Costureiro.
 Empregado de balneários.
 Empregado de lavanderia.
 Empregado de limpeza.
 Empregado de refeitório.
 Manicure/pedicure.
 Trintanário até três anos de antiguidade.
 Vigilante.

Nível V

Mandarete.
 Polivalente de hotelaria.

Nível IV

Estagiário do segundo ano.

Nível III

Aprendiz de hotelaria.
 Estagiário do primeiro ano.

ANEXO II

(Tabela salarial)

Níveis	Categorias de estabelecimentos		
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XV	2 606,00 €	2 384,00 €	1 896,00 €
XIV	1 407,00 €	1 318,00 €	1 125,00 €
XIII	1 213,00 €	1 089,00 €	1 010,00 €

XII	1 056,00 €	979,00 €	932,00 €
XI	984,00 €	932,00 €	918,00 €
X	978,00 €	921,00 €	875,00 €
IX	876,00 €	849,00 €	837,00 €
VIII	855,00 €	844,00 €	832,00 €
VII	851,00 €	839,00 €	829,00 €
VI	846,00 €	836,00 €	824,00 €
V	842,00 €	832,00 €	820,00 €

Nota à tabela: A retribuição das categorias profissionais dos níveis III e IV será a indicada na tabela para o nível V.

ANEXO III

Definição de funções

1- Direção

Assistente de direção geral - É o trabalhador que auxilia o diretor geral de um hotel na gestão de um ou mais departamentos operacionais, podendo, pontualmente, desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Diretor de hotel - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um empreendimento turístico destinado a prestar serviços de alojamento; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos e é responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Secretário de administração/direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Subdiretor de hotel - É o trabalhador que coadjuva o diretor de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor pode encarregar-se da direção, orientando e fiscalizando o funcionamento de um ou vários departamentos operacionais. Substitui o diretor nas suas ausências e impedimentos.

2- Recepção e portaria

Assistente de grupos e eventos - É o trabalhador que prepara a realização de eventos e a recepção de clientes em grupo, faz o acolhimento e acompanhamento dos clientes e verifica se estão a ser prestados os serviços contratados; prepara as salas e instalações para a realização dos eventos e serviço aos grupos, assegura que está instalado todo o equipamento solicitado e necessário à prestação do serviço, providencia pela rápida satisfação das solicitações dos clientes; verifica o cumprimento dos *dead lines* e dos prazos de pagamento contratados, bem como as *rooming list* e distribuição de quartos aos clientes em grupo; colabora nos respetivos procedimentos de *check-in* e de *check-out* para agilizar procedimentos e reduzir tempos de espera, envia e recolhe inquéritos para apuramento da satisfação dos clientes, assegura-se de que todos os serviços prestados são faturados e colabora na respetiva cobrança.

Bagageiro (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos) - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio das zonas públicas e do estabelecimento e do transporte de móveis e utensílios, podendo executar recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Poderá ainda ocupar-se do acolhimento dos hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias.

Chefe de portaria - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de portaria.

Chefe de recepção - É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento. Orienta o serviço de correspondência, a faturação e a caixa relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa - se direta ou indiretamente da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes, fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes, fornece à direção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um sobre as

informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção nos seus impedimentos.

Coordenador de grupos e eventos - É o trabalhador que superintende, planeia, organiza, coordena e executa todas as atividades relacionadas com a preparação, verificação e acompanhamento de clientes em grupo e realização de eventos; controla, dirige e enquadra hierárquica e funcionalmente os assistentes de grupos e eventos sob sua coordenação, apoia-os nas respetivas funções, dá-lhes formação e propõe inovações nos métodos e procedimentos de trabalho; assegura a exploração comercial deste segmento de mercado, dedicando especial atenção à previsão e preparação dos eventos seguintes, evolução das vendas e gestão do orçamento, aos inquéritos de satisfação, à oportunidade de novos negócios, faz propostas de inovação de métodos e procedimentos de trabalho, elabora ferramentas de análise e de *reporting* da atividade, nomeadamente à direção do hotel e aos departamentos comercial e de *revenue management*.

Diretor de alojamento - É o trabalhador que dirige e coordena a atividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o diretor de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade do alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o diretor.

Mandarete - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob orientação do chefe da portaria, do chefe da receção, ou do chefe da dependência a cujo serviço se ache adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

Porteiro de 1.ª - É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a receção da bagagem e do correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda do tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório destinado à direção. Pode ter de receber contas dos clientes e efetuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e receção poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Porteiro de 2.ª - É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.ª na execução das funções definidas para este.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção e portaria, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as solicitações e reclamações dos hóspedes, zela pela sua segurança e informa-os dos serviços e eventos disponibilizados pelo hotel; procede ao lançamento dos consumos e despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e o respetivo arquivo; elabora estatísticas e serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e da secção. Opera com os equipamentos informáticos, de comunicações, telecomunicações e outros instalados na secção. Guarda objetos de valor e dinheiro em local adequado, controla e entrega e restituição das chaves dos quartos, dirige a receção e entrega da bagagem dos hóspedes, comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório destinado à direção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de receção e portaria poderá ter de assegurar os respetivos serviços e pode acumular as funções de rececionista com as funções de *barman*.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que colabora com o rececionista de 1.ª, executando as mesmas funções.

Subchefe de portaria - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de portaria no exercício das respetivas funções.

Subchefe de receção - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de receção no exercício das respetivas funções.

Supervisor de reservas - É o trabalhador que se ocupa da análise das reservas inseridas em sistema, verifica as tarifas aplicadas, origem, segmentação, modalidade, tendências e todos os outros parâmetros inerentes às reservas; resolve eventuais disparidades e incompatibilidades; analisa o preço médio atual e para os próximos meses, bem como a aplicação e execução das campanhas promocionais online, controla as tarifas e disponibilidades *online* especialmente para as datas críticas; existindo uma unidade orgânica autónoma de reservas, enquadra hierárquica e funcionalmente os respetivos trabalhadores, apoia-os nas respetivas funções, dá-lhes formação e propõe inovações nos métodos e procedimentos de trabalho.

Trintanário (com 3 ou mais anos de antiguidade e até 3 anos) - É o trabalhador que acolhe os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e indica os locais de receção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Vigilante - É o trabalhador se ocupa da vigilância e controlo da entrada e saída de pessoas e mercadorias, verifica se tudo se encontra dentro da normalidade, zela pela segurança do estabelecimento e elabora relatórios das anomalias verificadas.

3- Andares, rouparia e limpeza

Costureiro - É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de andares/quartos - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento de roupas de serviço. Repõe os produtos de consumo e de higiene ao dispor dos hóspedes, bem como os materiais de informação turística e sobre serviços prestados pelo hotel; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, televisão e outros equipamentos instalados nos quartos e zonas de estar e de acesso; verifica o estado de conservação das instalações sanitárias, dos móveis, alcatifas, cortinados e outros adereços, velando pela sua conservação ou pela sua substituição quando necessário. Zela pela conservação e limpeza dos equipamentos e utensílios de trabalho. Guarda e entrega à Governante os objetos esquecidos pelos hóspedes e atende as solicitações e reclamações destes. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, podendo, quando para tal indigitado, substituir a governante nas suas ausências e impedimentos.

Empregado de lavandaria - É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviços e das dos hóspedes ou clientes, engoma, dobra e arruma as roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção de rouparia.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, podendo também exercer funções de copeiro.

Governante - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica e instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição, quando necessária; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornece indicação ao pessoal acerca dos horários de preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objetos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Governante geral - É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares de rouparia/lavandaria e do encarregado de limpeza; na ausência destes, assegura as respetivas tarefas.

4- Cozinha e pastelaria

Chefe de cozinha - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os trabalhos de cozinha e *grill*; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção, sendo responsável pela sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar; prepara dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e

higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informação sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa.

Chefe executivo de cozinha - É o trabalhador que supervisiona, coordena e dirige todos os aspetos das operações das várias cozinhas do hotel ou de um grupo de hotéis, designadamente no que respeita às áreas de formação, preparação e produção, executando, sempre que necessário, funções próprias do chefe de cozinha. Tem uma participação ativa na definição do conceito gastronómico e elaboração das ementas dos diferentes Restaurantes e pontos de venda de alimentação e bebidas.

Chefe/mestre pasteleiro - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena, fiscaliza, e sempre que necessário executa todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nelas intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stock* de matérias-primas.

Cozinheiro de 1.ª - É o trabalhador com formação profissional adequada que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros, se necessário sem supervisão do chefe de cozinha; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Substitui o chefe de cozinha nas suas ausências e impedimentos.

Cozinheiro de 2.ª e cozinheiro de 3.ª - É o trabalhador que colabora com o cozinheiro de 1.ª ou com o cozinheiro de 2.ª, executando as mesmas funções, sendo a qualificação do cozinheiro atribuída pelo empregador de acordo com as competências específicas, formação e experiência profissional do trabalhador, grau de autonomia no exercício das funções e resultado da avaliação de desempenho a que for sujeito.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Subchefe de cozinha - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

5- Restaurante, bar, copa e cafetaria

Barman de 1.ª - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e procede ao respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, banquetes e outros eventos. Cuida do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Procede à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção. Pode acumular as funções de barman com as funções de rececionista.

Barman de 2.ª - É o trabalhador que colabora com o barman de 1.ª executando as suas funções.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes ou frias, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviço de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos da limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Chefe de banquetes - É o trabalhador que contacta com os clientes que pretendem organizar banquetes, reuniões, congressos e os aconselha sobre as ementas e salas a escolher, de acordo com a auscultação feita sobre as suas pretensões. Dirige, orienta e fiscaliza as salas de banquetes, reuniões ou congressos, de acordo com as instruções recebidas. Colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e atende as reclamações. Trata de toda a parte administrativa do setor, nomeadamente do ficheiro com o historial dos clientes. Apresenta mensalmente à direção mapas de previsões de banquetes e ocupação de salas de reuniões e con-

gressos. Coadjuva e substitui o diretor de *food & beverage* no exercício das suas funções. Colabora com o diretor - geral em tudo o que for necessário.

Chefe de bar - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos do bar, enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de cafetaria - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da cafetaria, enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de copa - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa, enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de mesa - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa do restaurante e dos banquetes. Elabora o horário de trabalho do pessoal do restaurante, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e a classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço e assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e a eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela e as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Chefe de restaurante - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou similar ou o departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas de restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão de pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos.

Controlador de room service - É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas do *room service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam feitas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou de categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho desta função.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpeza e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Diretor de alimentação e bebidas - É o trabalhador que dirige e coordena o setor de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e higiene de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar. Visita o mercado e fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços. Verifica

se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respetivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo as normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção periodicamente relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Empregado de mesa de 1.^a - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado, de um turno de mesa, servindo diretamente aos clientes ou, por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a; colabora na arrumação das salas e no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

Escanção - É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas aos clientes e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de receção e outros serviços de bebidas. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução do inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Subchefe de mesa - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

6- Marketing e vendas

Diretor comercial - É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas e enquadrando hierárquica e funcionalmente os trabalhadores dos serviços comerciais.

Júnior revenue manager - É o trabalhador que sem experiência anterior relevante e sob orientação de outro profissional executa a política de preços do hotel para garantir a maximização das receitas. Lança em sistema todos os preços acordados para a globalidade dos vários canais de distribuição, garantindo que não existem omissões, erros ou discrepâncias que possam vir a afetar posteriormente o normal processo de faturação, bem como, os resultados e satisfação dos clientes. Coordena a definição antecipada dos preços para cada época seguinte para a globalidade das unidades a nível nacional, com base na situação macroeconómica do mercado e em colaboração com a direcção do hotel, a fim de assegurar as melhores receitas para os vários canais ou segmentos de venda. Analisa e sugere eventual revisão das propostas de preço para os vários canais de distribuição tendo em vista possíveis ajustes ou correções que maximizem as receitas. Mediante análise e cruzamento de dados de ocupação e receita, efetua regularmente previsões de receita e estimativas de ocupação sugerindo planos de ação com medidas corretivas dos preços que possam contribuir para o cumprimento do orçamento de exploração. Recolhe dados estatísticos, elabora relatórios de ocupação e receitas e realiza

as estimativas necessárias para a elaboração do orçamento de exploração em conjunto com os demais chefes de departamento. Fornece à direção comercial e à direção do hotel dados estatísticos para identificação dos mercados mais rentáveis, tendo em vista medidas corretivas dos preços, em caso de necessidade. Coadjuva e substitui o técnico de *revenue manager* no exercício das respetivas funções.

Júnior social media manager - É o trabalhador que sem experiência anterior relevante e sob orientação de outro profissional se ocupa de tarefas inerentes à execução de planos, projetos e objetivos de social media management e da área de relações públicas, de acordo com as diretrizes que lhe forem transmitidas pela hierarquia, nomeadamente no que respeita às visitas organizadas de jornalistas e respetivo *follow-up*, acompanhamento do trabalho desenvolvido pelas empresas de relações públicas contratadas, desenvolvimento de materiais promocionais, prestação de apoio logístico a clientes e convidados, assistência aos hóspedes/convidados do hotel na resolução de problemas e outras solicitações que possam eventualmente surgir. Age de forma transversal junto de todos os departamentos do hotel, mantendo-os atualizados no que a ações e temas relacionados com relações-públicas, animação cultural e *marketing* diga respeito.

Promotor de vendas - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços do hotel ou da cadeia hoteleira onde está inserido.

Social media manager - É o trabalhador que tem por missão construir relações e manter contacto permanente com todos os meios de comunicação, organizações profissionais, instituições públicas locais, empresas privadas locais e concorrentes diretos, como forma de aumentar a reputação do hotel e respetivo posicionamento no mercado; administra o *marketing* digital e elabora planos de desenvolvimento, projetos e objetivos a atingir, desenvolve conteúdos e promove-os através de publicidade nos meios de comunicação, cria oportunidades, gere e acompanha as viagens organizadas de jornalistas ao hotel e respetivo *follow up*, assegurando o contacto permanente com os mesmos; acompanha o desenvolvimento do trabalho efetuado pelas empresas de relações públicas contratadas; mantém e dinamiza relações pessoais e profissionais com e na comunidade local; cria e desenvolve materiais promocionais e/ou assiste nestas tarefas os responsáveis pela área de *marketing*; atua como relações públicas do hotel, identificando os clientes e convidados, agiliza as respetivas operações do *check in*, presta-lhes o apoio logístico necessário, nomeadamente a coordenação da estada na relação com os restantes serviços do hotel e identifica as suas preferências pessoais. Presta sempre que necessário, a devida assistência aos hóspedes/convidados do hotel na resolução de problemas e outras solicitações que possam eventualmente surgir. Age de forma transversal junto de todos os departamentos do hotel, mantendo-os atualizados no que a ações e temas relacionados com relações-públicas, animação cultural e *marketing* diga respeito. Supervisiona e orienta os trabalhadores classificados como *júnior social media manager* no desempenho das respetivas funções.

Técnico de e-commerce - É o trabalhador que se ocupa da gestão dos canais eletrónicos de vendas, designadamente OTA (*online travel agencies*), motor de reservas *online* do *website*, e implementa a estratégia de promoção *online* definida, em estreita colaboração com as áreas de *revenue*, comercial, *social media* e a direção do hotel, assegura a paridade das tarifas no mercado *online*.

Técnico de marketing/diretor de marketing - É o trabalhador que executa o plano estratégico de *marketing* e respetivas campanhas, garantindo a adequação da imagem divulgada em todos os canais. Ocupa-se do relacionamento e implementação com agências de imagem da criação de *websites*, *branding* e todo o material promocional do hotel e da cadeia hoteleira em que se insere. Mantém contacto permanente com todos os meios de comunicação e redes sociais para divulgar notícias e eventos relacionados com o hotel. Quando lhe estiverem atribuídas também funções de definição, planeamento, organização e gestão da política de *marketing* de um grupo de hotéis organizados em cadeia hoteleira e/ou assumir a responsabilidade hierárquica e funcional de uma unidade orgânica autónoma integrada por vários trabalhadores, ao técnico de *marketing* é atribuída a categoria profissional de diretor de *marketing*.

Técnico de revenue management/diretor de revenue - É o trabalhador responsável pela implementação, controlo, e execução da política de preços e venda dos serviços do hotel de acordo com a estratégia definida pela administração. Analisa permanentemente movimentos de reservas, disponibilidades e preços de venda, simula tendências da procura por segmentos de mercado, antecipa e reage às tendências da procura ajustando preços dos serviços para maximizar a receita por quarto disponível e otimizar o resultado de exploração da unidade hoteleira. Elaborar relatórios e outros elementos de informação sobre as ações implementadas para suporte da atividade da área comercial e de operações. Colabora com a direção do hotel na elaboração dos planos de ação e orçamentos de exploração. Supervisiona e orienta os trabalhadores classificados como *júnior revenue manager* no desempenho das respetivas funções. Quando lhe estiverem atribuídas também funções de definição, planeamento, organização e gestão da política de preços e venda de um grupo de hotéis organizados em cadeia hoteleira e/ou assumir a responsabilidade hierárquica e funcional de uma unidade orgânica autó-

ma integrada por vários trabalhadores, ao técnico de revenue management é atribuída a categoria profissional de diretor de *revenue*.

7- Administrativos e economato

Ajudante de despenseiro - É o trabalhador que colabora com o despenseiro no manuseamento e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras, na guarda da despensa ou da cave do dia e na limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os invólucros dos valores segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e promover as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de compras/ecónomo - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos necessários ao regular abastecimento do estabelecimento, sendo responsável pela sua guarda e conservação de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos por estas requisitados para o seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas notas de encomenda; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; lança as faturas dos fornecedores e requisições das secções nas aplicações informáticas disponibilizadas para o efeito, executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato e enquadra hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Chefe de secção administrativa - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de secção de controlo - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo e enquadra hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos e controla as respetivas entradas e saídas.

Contabilista certificado - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade executando as tarefas de classificação contabilística de documentos, respetivo lançamento, arquivo, pagamentos, recebimentos, controlo de contas bancárias, movimentação de fundos de maneiio e outras tarefas inerentes a estes serviços; dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos; analisa os diversos setores de atividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração e subscreve a escrita e as declarações fiscais das empresas perante a Autoridade Tributária para efeitos do disposto no Código do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Coletivas.

Controlador - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimentos das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento

ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços do controlo, receção e balcão.

Despenseiro - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Assegura a arrumação do local de trabalho e as boas práticas de higiene e segurança alimentar os artigos à sua guarda.

Diretor administrativo e financeiro - É o trabalhador responsável por gerir os departamentos de contabilidade, financeiro e administrativo, planeia, organiza, dirige e controla as atividades financeiras e administrativas da empresa, designadamente as atividades de planeamento financeiro, contas a pagar e contas a receber, cobranças, gestão do património da empresa, compras, coordenação das atividades da tesouraria e de controlo, planeamento, análise e acompanhamento das execuções orçamentais, de custo e estudos económico-financeiros. Faz a gestão das áreas contabilísticas, financeira e fiscal, realiza análise e apuramento de impostos, acompanha as rotinas fiscais, contabilísticas, mantendo o relacionamento com bancos e execução das operações financeiras. Dá suporte às áreas de negócios, com a criação e análise de relatórios de gestão orçamental e indicadores de performance, realiza estudos de viabilidade económica para novos projetos e produtos, mantendo a interação com o departamento jurídico, podendo-lhe também ser atribuídas funções de gestão nas áreas de recursos humanos e de tecnologias da informação quando estas não estejam organizadas autonomamente.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização; fornece mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações e as boas práticas de higiene e segurança alimentar dos produtos em armazém e colabora na realização dos inventários.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Escriturário de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; assegura os procedimentos administrativos referentes aos contratos de trabalho. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, registo de tempos de trabalho, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao processamento e pagamento de salários ou outros fins. A qualificação do escriturário é atribuída pelo empregador de acordo com as competências específicas, formação e experiência profissional do trabalhador, grau de autonomia na execução das tarefas que lhe são atribuídas e resultado da avaliação de desempenho a que for sujeito.

Fiel de armazém - É o trabalhador que responde pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos e controla as respetivas entradas e saídas.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, a classificação contabilística e lançamento de documentos, arquivo, pagamentos, recebimentos, controlo de contas bancárias, movimentação de fundos de manuseio e outras tarefas inerentes a estes serviços, bem como executa trabalhos relativos ao balanço anual e apuramento do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com

juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de planeamento e controlo - É o trabalhador que reportando à direção financeira elabora e implementa o modelo de análise da contabilidade analítica, constrói o modelo de orçamento de exploração e colabora seu preenchimento, elabora os inventários mensais, procede à análise de desvios aos orçamentos das áreas de negócio e propõe medidas para a respetiva correção.

Técnico de recursos humanos/diretor de recursos humanos - É o trabalhador que executa tarefas inerentes à gestão dos recursos humanos da empresa, designadamente os processos de recrutamento e seleção, acolhimento de novos colaboradores, coesão de equipas, formação, avaliação de desempenho, gestão de carreiras, retenção de talentos, orçamentação de custos com pessoal, as obrigações respeitantes a segurança e saúde no trabalho, os procedimentos administrativos referentes a processamento de salários e benefícios, controlo dos contratos de trabalho, seu cumprimento e respetiva cessação, bem como das obrigações legais na área laboral ou com esta conexa, garantindo que os mesmos são executados de acordo com elevados padrões de qualidade e em perfeita interligação com os objetivos estratégicos da empresa, a sua cultura e os seus valores. Quando lhe estiverem atribuídas também funções de definição, planeamento, organização e gestão da política de recursos humanos de um grupo de hotéis organizados em cadeia hoteleira e/ou assumir a responsabilidade hierárquica e funcional de uma unidade orgânica de recursos humanos autónoma, integrada por vários trabalhadores, ao técnico de recursos humanos é atribuída a categoria profissional de diretor de recursos humanos.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

8- Serviços técnicos e de qualidade

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa e enquadra hierárquica e funcionalmente os trabalhadores destes serviços.

Diretor de serviços técnicos e de qualidade - É o trabalhador que supervisiona e coordena todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elaborar planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elaborar e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para a realização da sua atividade. Estuda, organiza e coordena as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, implementa e gere o sistema de qualidade da água e do ar do hotel, elabora o programa e orienta o trabalho de seleção, recolha e envio de amostras para análise laboratorial, implementa o programa de higiene e segurança alimentar e assegura que os manipuladores de alimentos usam de boas práticas nesta matéria, assegura que os alimentos e bebidas servidos ao clientes estão em boas condições microbiológicas e organolépticas organiza e assegura a formação contínua dos trabalhadores da empresa.

Jardineiro - É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga. Fora do exercício destas funções executa outras de categorias integradas neste grupo profissional e nos grupos profissionais «andares, rouparia e limpeza» «administrativos e economato», «animação e desportos» e «sem enquadramento específico», para as quais tenha aptidão e competência.

Técnico de informática/audiovisuais - É o trabalhador que garante a manutenção e funcionamento regular e eficiente do *hardware* e do *software* dos sistemas de informação, de comunicação e audiovisuais e respetivas redes instalados ou a instalar, cuida da segurança dos equipamentos e implementa sistemas e boas práticas que reduzam o risco de acesso não autorizado aos sistemas de informação e aos locais onde estão instalados

equipamentos sensíveis, controla a climatização e garante a arrumação e limpeza desses locais, elabora planos de manutenção e atualização dos sistemas e equipamentos com os respetivos fornecedores e gere os contratos de manutenção com eles celebrados, estuda e recomenda as soluções de mercado especialmente destinadas à atividade hoteleira, bem como o eventual desenvolvimento de software próprio que melhor sirva os objetivos da empresa, recomenda a substituição de equipamentos obsoletos, presta apoio, organiza e dá formação aos trabalhadores da empresa que no exercício das suas funções utilizam equipamentos e programas informáticos, tecnologias de informação e de comunicação.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria e outros trabalhos de manutenção e conservação das instalações, equipamentos, móveis e utensílios; colabora na organização e montagem das salas e espaços para reuniões e eventos, assegurando a instalação e funcionamento dos meios audiovisuais e redes de comunicação para eles requisitados. Desde que legalmente habilitado pode conduzir as viaturas de serviço exercendo funções de motorista.

9- Animação e desportos

Arrais - É o trabalhador que responde pela condução e manutenção das embarcações, pela segurança dos seus utentes e pela distribuição das tarefas a bordo.

Caddie - É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Capataz de campo - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com a orientação superior.

Capataz de rega - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e condutas de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Chefe de caddies - É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respetivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Chefe de manutenção de golfe - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção dos campos de golfe, para o que deverá ter formação académica e/ou profissional adequada.

Coordenador de animação e desportos - É o trabalhador que superintende, planeia, organiza, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla, dirige e enquadra hierárquica e funcionalmente o pessoal sob sua coordenação e assegura a promoção e a exploração comercial desta atividade.

Diretor artístico - É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music - hall e musicais, assegurando a chefia e direção deste setor da empresa. Programa as manifestações artísticas e seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Diretor de golfe - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a entidade patronal no que diz respeito a investimento e política de organização. Pode representar a entidade patronal, dentro do âmbito dos poderes que por ela lhe sejam conferidos. É responsável pelo setor de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza o calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições.

Empregado de balneários - É o trabalhador que executa a limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos, podendo vender os respetivos títulos de acesso. É responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao estabelecimento onde exercem funções.

Marinheiro - É o trabalhador que desempenha a bordo de uma embarcação as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

Mestre marítimo - É o trabalhador que comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Monitor de animação e desporto - É o trabalhador que leciona, orienta e anima atividades da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, e outros desportos e atividades).

Nadador-salvador/banheiro - É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação

e conservação da praia e ou piscina e respetivo material e noutras tarefas inerentes à exploração, desde que isso não afete a sua tarefa essencial de vigilância.

Operador de máquinas de golfe - É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

Secretário de golfe - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe nos casos em que este não exista.

Tratador/conservador de piscinas - É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização, recolhe periodicamente amostras da água da piscina e envia a laboratório para análise. É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua atividade principal não o ocupe a tempo inteiro desempenha também outras funções de categorias pertencentes a este grupo profissional e aos grupos profissionais «serviços técnicos e de qualidade», «andares, rouparia e limpeza», «administrativos e economato» e «sem enquadramento específico» para as quais tenha aptidão, competência e habilitação legal quando exigida.

Vigilante de crianças (baby sitter) - É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

10- Termas, SPA e *fitness*

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que coadjuva o médico e ou o enfermeiro nas tarefas que estão cometidas a estes profissionais de saúde.

Chefe de SPA - É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços e atividades prestadas numa estrutura específica da unidade hoteleira destinada a prestar aos clientes tratamentos de saúde, beleza, treino físico e bem-estar, vulgarmente designada por SPA. Executa tarefas inerentes às atividades ali desenvolvidas para as quais tenha aptidão e qualificação e enquadra hierárquica e funcionalmente os trabalhadores deste serviço. Quando devidamente habilitado pode assumir a responsabilidade pela direção técnica do SPA.

Coordenador de termas - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de todas as secções da unidade termal com o objetivo de maximizar a taxa de ocupação dos equipamentos e a produtividade dos recursos humanos disponíveis; verifica e assegura-se de que estão a ser observadas boas práticas e cumpridas as exigências legalmente aplicáveis; verifica o estado das instalações e equipamentos e providencia pela respetiva conservação em bom estado de funcionamento e limpeza; verifica e providencia pela constante manutenção das condições necessárias à preservação da qualidade da água, designadamente nos sistemas de adução, armazenamento e distribuição, bem como nos pontos de utilização da água, e das normas de segurança no estabelecimento termal.

Diretor termal - É o trabalhador que dirige, organiza, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções de uma unidade termal; responde perante os utentes, autoridades e administração pelo correto funcionamento do estabelecimento de acordo com as boas práticas e normas legais aplicáveis; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; representa a administração no âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos e é responsável pela gestão do pessoal; seleciona e contrata o diretor clínico e o restante corpo clínico; elabora o regulamento interno do estabelecimento termal, ouvindo o diretor clínico; envia o relatório clínico ao delegado regional de saúde ou ao seu adjunto, de acordo com o modelo aprovado pelo Ministério da Saúde; informa os termalistas dos benefícios e das contraindicações da prática do termalismo no estabelecimento termal; zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos e as manutenção e conservação das instalações e equipamentos e as condições necessárias à preservação da qualidade da água, designadamente nos sistemas de adução, armazenamento e distribuição, bem como nos pontos de utilização da água, e das normas de segurança no estabelecimento termal.

Empregado de consultório - É o trabalhador que recolhe toda a documentação referente às consultas e conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Enfermeiro - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de proteção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular, observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo

equipamento médico e aspeto acolhedor dos gabinetes de serviço médico; efetua registos relacionados com a sua atividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Fisioterapeuta - É o trabalhador com formação específica adequada que se ocupa na recuperação, reeducação, reabilitação e prevenção de incapacidades originadas por disfunções físicas, do foro funcional músculo - esqueléticos, cardiovascular, respiratório, neurológico e por disfunções psíquicas; efetua a avaliação do paciente através de testes e medições a fim de planejar um programa de tratamento adequado a cada situação e obter a máxima funcionalidade e qualidade de vida; elabora programas de tratamento, utilizando técnicas adequadas tais como, terapia pelo movimento, técnicas manipulativas, hidroterapia, eletroterapia e outras técnicas de inibição e facilitação neuromuscular, ensino e aconselhamento, a fim de restaurar a integridade dos sistemas corporais essenciais do movimento e minimizar as incapacidades do paciente; elabora relatórios das observações efetuadas e da evolução do programa de tratamento; informa o clínico de qualquer informação relevante acerca do utente/cliente quando o mesmo lhe tenha chegado por esta via; informa o utente/cliente acerca do tratamento a executar; desenvolve ações e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Hidrobalneoterapeuta e/ou técnico de termalismo - É o trabalhador que executa as técnicas de tratamentos termais nomeadamente: Vapores, banhos/imersão, duches, piscina, vias respiratórias, bem como outras técnicas complementares de diatermia, ultrassons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, banhos de parafina e outros, faz massagens manuais ou mecânicas, bem como outros serviços no âmbito do bem-estar para os quais tenha habilitação. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento com sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara e inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna.

Manicure/pedicure - É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou pés e das unhas, podendo também executar funções de esteticista.

Massagista de estética/esteticista - É o trabalhador que executa massagens de estética e/ou executa tratamentos de beleza.

Técnico termal - É o trabalhador que prepara banhos e executa operações de duche com água termal, dá a beber ao cliente água termal em copo graduado e executa outros serviços similares.

11- Categorias sem enquadramento específico

Aprendiz de hotelaria - É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Estagiário (do 1.º e do 2.º ano) - É o trabalhador que após a aprendizagem continua a adquirir conhecimentos técnico-profissionais e experiência, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, que o habilitem a ingressar no primeiro grau da categoria para a qual estagia, podendo, devidamente orientado e supervisionado desempenhar funções dessa categoria.

Polivalente de hotelaria - É o trabalhador não qualificado que executa tarefas operacionais ou de suporte, de reduzida complexidade técnica, para as quais se não exija especialização profissional, e que não se enquadrem em qualquer das outras categorias expressamente previstas, podendo em alternativa ser designada pela profissão indicada na classificação portuguesa de profissões a que correspondem as funções efetivamente exercidas pelo trabalhador.

Lisboa, 11 de junho de 2024.

Pela Associação da Hotelaria de Portugal - AHP:

Bernardo Luis Amador Trindade, na qualidade de presidente da AHP.

Ana Cristina Correia Martins Siza Vieira, na qualidade de vice-presidente executiva da AHP.

Manuel Meliço Nabais, na qualidade de mandatário.

Ana Luisa Vicente Barbosa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 166/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro - Revisão global

Artigo de revisão

O presente acordo de empresa (AE) revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 e as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022 e integral publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O SUCH exerce a sua atividade nas áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente:

- a) Engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras;
- b) Gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos, reprocessamento de dispositivos médicos e gestão de limpeza e desinfeção hospitalar - Operação e distribuição;
- c) Gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e pública;
- d) Gestão de serviços de transporte, parques de estacionamento e laboratório de metrologia em saúde.

3- O número de trabalhadores abrangidos por este AE estima-se em cerca de 3800, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 2.^a**(Área)**

O presente AE aplica-se ao território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência e revisão)**

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, as revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O período de vigência do presente AE é de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos iguais até as partes o substituírem por outro.

4- Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos 20 meses sobre a data prevista no número 2 desta cláusula.

5- A denúncia será remetida à contraparte e será acompanhada da proposta de revisão.

6- A contraparte enviará uma contraproposta à parte denunciante até 60 dias após a receção da proposta.

7- As negociações iniciar-se-ão após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

9- Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou modificações de mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e categorias profissionais, será republicado o novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE e da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

(Liberdade de expressão e de opinião)

É reconhecida, no âmbito do SUCH, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam o SUCH e pelo normal funcionamento deste.

Cláusula 5.^a

(Integridade física e moral)

O SUCH, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

Cláusula 6.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- O trabalhador e o SUCH devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, respetivamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada do trabalhador bem como quanto à atividade, negócios ou conduta do SUCH.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 7.^a

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico e mensagens de texto.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder do SUCH de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico e mensagens de texto.

SECÇÃO II

Igualdade e não discriminação

Cláusula 8.^a

(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

SECÇÃO III

Proibição de assédio

Cláusula 9.^a

(Coação/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis do SUCH, que agirão disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

SECÇÃO IV

Parentalidade

Cláusula 10.^a

(Parentalidade)

Aos direitos conferidos ao trabalhador no tocante à parentalidade são aplicáveis as disposições previstas na lei.

SECÇÃO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 11.^a

(Trabalhador-estudante)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reconhecidos os direitos de trabalhador-estudante previstos na lei.

SECÇÃO VI

Regulamentação interna

Cláusula 12.^a

(Regulamentação interna)

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente AE, compete ao SUCH fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O SUCH pode elaborar regulamentos internos de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

3- Na elaboração dos regulamentos internos do SUCH é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- Sem prejuízo dos regulamentos em vigor, o regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação nos locais de trabalho ou divulgação pelos meios eletrónicos, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

(Dever de informação)

1- O SUCH deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar o SUCH sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

3- O SUCH deve prestar ao trabalhador a informação prevista na lei, que pode ser substituída por referência às disposições constantes na legislação aplicável, neste AE ou em regulamento interno.

Cláusula 14.^a

(Meios de informação)

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos do SUCH.

2- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

SECÇÃO VIII

Admissão

Cláusula 15.^a

(Condições de admissão)

1- Compete ao SUCH contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente AE e da lei.

2- O SUCH pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

3- O ingresso nas categorias profissionais previstas no anexo II deste AE far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Preferência, em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
- b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento externo;
- c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal será conforme procedimento interno;
- d) A idade mínima de admissão é de 18 anos.

SECÇÃO IX

Período experimental

Cláusula 16.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- O período de experiência é de:

- a) 75 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 165 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 225 dias para o pessoal de quadros de direção e quadros superiores.

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

a) 30 dias em caso de contrato igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo inferior a 6 meses.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do SUCH depende de aviso prévio de 7 dias.

5- Caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do SUCH depende de aviso prévio de 30 dias.

6- Para a contagem do período de experiência, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efetiva de trabalho.

SECÇÃO X

Título profissional

Cláusula 17.^a

(Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

SECÇÃO XI

Antiguidade

Cláusula 18.^a

(Antiguidade)

Para todos os efeitos previstos neste AE, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão no SUCH, sem prejuízo do disposto na lei e no presente AE.

SECÇÃO XII

Atividade do trabalhador

Cláusula 19.^a

(Mobilidade funcional)

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

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

3- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número 2, mediante acordo.

4- O disposto nos números anteriores só é aplicável se o desempenho da categoria profissional contratada se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

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

SECÇÃO XIII

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 20.^a**(Deveres do SUCH)**

São, especialmente, obrigações do SUCH:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições deste AE e as normas que o regem;
- b) Passar declarações aos trabalhadores ao serviço, onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências do conhecimento do SUCH, quando por aqueles solicitadas, com pedido devidamente justificado e respeitando à sua situação contratual;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação e atualização profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores, ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente AE;
- e) Colocar um *placard* em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar, nas instalações propriedade do SUCH, uma sala para reuniões de trabalhadores, delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;
- g) Garantir aos trabalhadores um seguro de acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador que o solicite por escrito, de acordo com o prazo previsto nos procedimentos internos;
- i) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e saúde no trabalho;
- j) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Cláusula 21.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar o SUCH, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a associação, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo SUCH;
- e) Cumprir as ordens e instruções do SUCH respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao SUCH, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com este, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo SUCH;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade do SUCH;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE, nomeadamente comparecer nas consultas de saúde no trabalho;
- i) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico, de indumentária e de higienização, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- k) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pelo SUCH, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- l) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- m) Cumprir os regulamentos internos do SUCH, bem como do estabelecimento onde exerce funções;
- n) Não conceder créditos;
- o) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do SUCH como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 22.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao SUCH:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho, ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;
- d) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a deste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos neste AE;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- h) A prática de *lock-out*;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo SUCH ou por pessoa por este indicada.

2- A atuação do SUCH em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e neste AE.

SECÇÃO XIV

Acessos

Cláusula 23.^a

(Organização funcional)

1- A organização funcional dos trabalhadores do SUCH é da exclusiva competência desta associação, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- Para a organização funcional dos trabalhadores, consideram-se os seguintes serviços:

- a) Manutenção de instalações e equipamentos hospitalares;
- b) Segurança e controlo técnico;
- c) Projetos e obras;
- d) Gestão e tratamento de roupa hospitalar;
- e) Gestão e tratamento de resíduos hospitalares;
- f) Gestão e reprocessamento de dispositivos médicos;
- g) Gestão de limpeza e desinfeção hospitalar - Operação e distribuição;
- h) Alimentação hospitalar;
- i) Gestão de parques de estacionamento;
- j) Gestão de arquivos e armazéns centrais;
- k) Gestão de serviços de transporte;
- l) Laboratório de metrologia em saúde;
- o) Serviços de apoio.

3- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização e de remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

Cláusula 24.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a nível salarial ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior.

SECÇÃO XV

Enquadramento profissional

Cláusula 25.^a

(Categorias profissionais)

1- Todos os trabalhadores do SUCH abrangidos pelo presente AE deverão ser enquadrados numa categoria profissional, nos termos do anexo II deste AE.

2- Em caso de transmissão de estabelecimento para o SUCH de trabalhadores com categorias diversas das previstas no presente AE, os trabalhadores serão reclassificados de acordo com a categoria existente com a qual detenham maior afinidade ou ligação funcional.

3- Compete às partes outorgantes do presente AE a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, de acordo com as necessidades do SUCH.

4- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se para todos os efeitos integrantes deste AE após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 26.^a

(Mudança para categoria inferior)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido, quando tal mudança, imposta por necessidades prementes do SUCH, ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, seja comunicada ao sindicato, caso seja filiado, e seja autorizada pelo organismo estatal competente.

CAPÍTULO III

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

(Noção de local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2- Entende-se por local de trabalho o previsto no seu contrato de trabalho.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho fora do domicílio profissional por período de tempo limitado, precisamente definido e não duradouro, nos termos da regulamentação interna em vigor no SUCH.

Cláusula 28.^a

(Transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento onde o SUCH preste serviços, desde que situado a uma distância de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pelo SUCH.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre o SUCH e o seu associado sobre a permanência do trabalhador no local onde preste serviço, por facto imputável a este, e desde que o associado imponha a transferência do trabalhador;

- b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;
 - c) Nos casos de transferência de empresa ou estabelecimento, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;
 - d) Verificação de excesso de recursos humanos, por diminuição notória de serviços prestados pelo SUCH junto dos associados, por motivos alheios ao mesmo;
 - e) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.
- 4- Ao SUCH fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes, preferencialmente públicos, ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 29.^a

(Transferência de local de trabalho por iniciativa do trabalhador)

Para além das situações previstas na lei, a transferência de local de trabalho pode ocorrer por iniciativa do trabalhador sempre que:

- a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse do SUCH;
- b) Seja solicitada a permuta pelos trabalhadores interessados, e desde que não haja prejuízo para o SUCH e se verifique a concordância dos respetivos superiores hierárquicos.

Cláusula 30.^a

(Procedimento em caso de transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- O SUCH deve comunicar a transferência ao trabalhador e respetiva estrutura sindical, caso o trabalhador seja sindicalizado, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, se esta assumir carácter temporário.

3- Todos os pedidos e respostas neste âmbito devem assumir a forma escrita.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 31.^a

(Definição e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao SUCH determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e deste AE.

2- Na elaboração do horário de trabalho, o SUCH deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, de acordo com o previsto na lei.

3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente em contrato de trabalho.

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

5- Todas as alterações de organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia às respetivas estruturas de representação dos trabalhadores sindicalizados, e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei.

6- O SUCH só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo escrito entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho daquele local de trabalho, ou por necessidades decorrentes da lei ou cumprimento do caderno de encargos do associado, devidamente fundamentadas o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 32.^a**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, nos termos previstos em regulamentação interna.

2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas será guardado por 5 anos.

Cláusula 33.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, dos regimes mais favoráveis já praticados e de outros regimes legalmente previstos, o período máximo de horário de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja inoportuna.

Cláusula 34.^a**(Adaptabilidade na organização da duração do trabalho)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o SUCH pode definir o período normal de trabalho em termos médios, dentro de um período de referência com limite máximo de 12 meses, de acordo com as seguintes regras:

a) O limite diário estabelecido na cláusula anterior pode ser aumentado até 4 horas e a duração do trabalho semanal pode atingir as 60 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;

b) O período normal de trabalho nos termos previstos na alínea anterior não pode exceder 50 horas em média num período de 2 meses;

c) Nas semanas em que, por força da definição da duração do trabalho em termos médios, haja uma redução da carga diária, esta não pode ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o SUCH e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos de cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias, meios dias ou horas de descanso;

e) O SUCH deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com a antecedência de 8 dias.

2- Entre 2 períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de 11 horas consecutivas.

Cláusula 35.^a**(Banco de horas)**

1- Pode ser instituído um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e/ou das instalações;

c) Outras situações acordadas entre o SUCH e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O limite anual referido na alínea anterior pode ser afastado caso tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador não pode integrar o banco de horas.

4- O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for dia normal de trabalho do trabalhador.

5- A necessidade de prestação de trabalho neste regime deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 8 dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis na alínea *b)* do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho.

7- O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, 8 dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, a qual depende de autorização prévia do SUCH.

8- O SUCH deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, 8 dias, que deverá ser utilizado o período de redução do tempo de trabalho, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

9- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos 6 meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

10- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, poderá ser definido, por acordo, período posterior para gozo dessa compensação.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 36.^a

(Horário concentrado)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias nas seguintes condições:

- a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho;
- b) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de 2 dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Cláusula 37.^a

(Intervalos de horário de trabalho)

1- O período de trabalho diário é interrompido por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que 6 horas consecutivas de trabalho.

2- Mediante acordo escrito poderão ser praticados outros períodos de descanso.

3- Os trabalhadores afetos às unidades de prestação têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efetivo.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.

5- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador.

6- Quando tal decorra do normal exercício da sua atividade, o trabalhador poderá dispor de um intervalo até 15 minutos para higienização.

Cláusula 38.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

SECÇÃO III

Isenção de horário

Cláusula 39.^a

(Isenção do horário de trabalho)

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

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O trabalhador isento será remunerado nos termos da lei, num mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal, com exceção das situações constituídas anteriormente à entrada em vigor do presente AE.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

SECÇÃO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 40.^a

(Trabalho por turnos)

1- Considera-se por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- O tempo destinado às refeições, quando tomadas por trabalhadores neste regime de horário, nos serviços de gestão e manutenção de equipamentos hospitalares, gestão e tratamento de resíduos hospitalares, reprocessamento de dispositivos médicos, limpeza - Operação e distribuição, gestão de serviços de transporte, parques de estacionamento, conta como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores afetos ao trabalho por turnos não se podem ausentar do local de trabalho.

6- O SUCH é obrigado a fixar a escala de turnos.

7- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e o SUCH. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria, que executem as mesmas tarefas e detenham as mesmas competências, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço através do impresso existente para o efeito com a antecedência mínima de dois dias.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a:

- a) 20 % da retribuição de base na área da roupa;
- b) 15 % ou 25 % na área da manutenção, resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos, consoante faça dois ou três turnos, respetivamente.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 41.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com exceção do previsto nos números seguintes.

2- No caso dos trabalhadores da alimentação considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno prestado entre as 20h00 e as 24h00 será pago com um acréscimo de 25 % e o trabalho noturno prestado entre as 24h00 e as 7h00 será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- No caso dos trabalhadores da área da limpeza hospitalar, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %.

4- No caso dos trabalhadores da roupa considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerado com um acréscimo de 50 %.

5- O acréscimo remuneratório previsto na presente cláusula não é devido quando o trabalho for prestado em regime de turnos rotativos.

6- Se além de noturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

7- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 60.^a

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 42.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o SUCH tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o SUCH ou para a sua viabilidade.

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

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano;

b) Em dia normal de trabalho, 2 horas;

c) Em dia de descanso semanal, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

6- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e fácil verificação.

7- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 11 horas.

8- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir prejuízos graves para o SUCH ou para os seus associados, ou para assegurar a sua viabilidade.

SECÇÃO VII

Descanso semanal

Cláusula 43.^a

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a 2 dias de descanso semanal que serão sempre gozados seguidos.

2- O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho devendo ser assegurado, pelo menos de 6 em 6 semanas, o sábado e domingo.

3- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e comunicação prévia do SUCH, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

4- O SUCH proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO VIII

Feriados

Cláusula 44.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos previstos na lei, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO IX

Férias

Cláusula 45.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses, tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

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

Cláusula 46.^a

(Duração das férias)

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, acresce ainda:

- a) 1 dia de férias quando atingem 10 anos de antiguidade no SUCH;
- b) 2 dias de férias quando atingem 20 anos de antiguidade no SUCH;
- c) 3 dias de férias quando atingem 30 anos de antiguidade no SUCH;
- d) 4 dias de férias quando atingem 40 anos de antiguidade no SUCH.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis de férias entre 1 de janeiro e 30 de abril será acrescido, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

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

- a) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas, ou 4 meios-dias;
- b) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas, ou 6 meios-dias.

Cláusula 47.^a

(Cumulação das férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao SUCH ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do SUCH.

5- Os trabalhadores que queiram usufruir do previsto nesta cláusula devem-no comunicar ao SUCH previamente e de forma fundamentada.

Cláusula 48.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o SUCH seja do facto informado, prosseguindo, imediatamente após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao SUCH, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 49.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o SUCH tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o SUCH pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 50.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito

à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao período de férias e respetivo subsídio que se teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, a gozar em data a acordar com o SUCH, salvo no caso de licença sem retribuição em que se aplica o previsto no presente AE.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado 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 correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 51.^a

(Férias no ano da cessação do contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, o SUCH pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho por morte do trabalhador, o SUCH pagará as quantias devidas nos termos supra a quem legalmente esteja habilitado para o efeito.

3- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 52.^a

(Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o SUCH, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

2- O gozo de férias não pode ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Na falta de acordo, cabe ao SUCH marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito as estruturas de representação dos trabalhadores interessados, que se deverão pronunciar num prazo máximo de 5 dias úteis.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o SUCH, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem no SUCH, 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 até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 53.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do SUCH.

2- A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa do SUCH, nunca poderá implicar a marcação do tempo restante, fora dos períodos já marcados pelo trabalhador, salvo com o acordo expreso do trabalhador.

3- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

4- Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do SUCH, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

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

6- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 68.^a

Cláusula 54.^a**(Violação do direito a férias)**

Caso o SUCH obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO X

FaltasCláusula 55.^a**(Definição de falta)**

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.
- 4- As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário serão consideradas, somando os tempos respetivos e reduzindo o total mensal a dias ou fração destes.
- 5- Excetuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam, por mês, 30 minutos, as quais não serão consideradas.

Cláusula 56.^a**(Tipos de falta)**

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A motivada por luto gestacional;
 - i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste AE;
 - j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - k) A autorizada ou aprovada pelo SUCH;
 - l) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 57.^a**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
 - a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau a linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- Em caso de divórcio ou separação judicial de pessoas e bens o trabalhador pode faltar justificadamente no dia do funeral.

4- Os tempos de ausência justificados, por motivo de falecimento de parentes ou afins, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, salvo se completou o dia de trabalho, situação em que a contagem do tempo de ausência se inicia no dia seguinte, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 58.^a

(Comunicação de ausência)

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH logo que possível.

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

4- O SUCH, até 10 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 59.^a

(Prova de motivo justificativo de falta)

1- O trabalhador deve fazer prova, em prazo razoável, de facto invocado para a justificação, nomeadamente entregando ou enviando, caso ainda se encontre ausente, documento justificativo da ausência.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei penal e civil.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante auto declaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de 2 vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 60.^a

(Efeito das faltas justificadas)

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores que excedam o crédito de horas legal;

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

c) A prevista relativamente a assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo SUCH.

3- A falta dada pelo trabalhador para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de deslocação a consulta médica, até 4 horas por mês, não determinam a perda de retribuição.

Cláusula 61.^a

(Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm = Rd}{30}$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;
Rd - Remuneração diária.

Cláusula 62.^a

(Efeitos de falta injustificada)

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e, sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho, quer seja no primeiro ou segundo período de trabalho.

Cláusula 63.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, respeitando o gozo dos 20 dias úteis previsto na lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao SUCH;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até quatro horas diárias e sessenta horas semanais.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 64.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações patrimoniais

SECÇÃO I

Disposições gerais sobre retribuiçãoCláusula 65.^a**(Princípios gerais sobre retribuição)**

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

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

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

SECÇÃO II

Cumprimento de obrigação de retribuiçãoCláusula 66.^a**(Documento a entregar ao trabalhador)**

Até ao pagamento da retribuição, o SUCH deve entregar ou pôr à disposição do trabalhador sem custos documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

Cláusula 67.^a**(Lugar e tempo de cumprimento)**

O pagamento da retribuição deve ser efetuado através de transferência bancária, no último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 68.^a**(Perdidos)**

Os trabalhadores que encontrem documentos, bens e/ou valores perdidos, deverão reportar e entregar os mesmos ao seu superior hierárquico, mediante recebimento de documento comprovativo da devolução.

SECÇÃO III

Determinação do valor da retribuiçãoCláusula 69.^a**(Critérios de fixação da remuneração)**

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas e constantes do contrato de trabalho.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute funções de categoria superior àquela para que está contratado, em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de o retomar, se permanecer nas funções decorridos 30 dias da data de regresso daquele, salvo o disposto no número seguinte.

SECÇÃO IV

Remuneração pecuniáriaCláusula 70.^a**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

Cláusula 71.^a**(Prestações incluídas ou excluídas da retribuição)**

1- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do SUCH;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo SUCH como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela associação;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

Cláusula 72.^a**(Abono para falhas)**

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas mensal de valor igual a 10 % do seu salário de base.

Cláusula 73.^a**(Subsídio de risco)**

1- Os trabalhadores do serviço de gestão e tratamento de roupa hospitalar que exerçam funções de recolha (distribuidores de roupa), os operadores de lavandaria hospitalar na execução de funções de triagem e ainda, os motoristas de ligeiros e os motoristas de pesados adstritos a esta área, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores do serviço de gestão e tratamento de resíduos hospitalares com as categorias profissionais de operador de resíduos, operador de resíduos e de empilhadores, operadores transportadores de ligeiros e motorista de pesados de resíduos têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

3- Os trabalhadores do serviço da alimentação, com a categoria profissional de empregado de distribuição personalizada têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada, isto é, a um subsídio de risco sobre a totalidade do horário de trabalho diário.

4- Os trabalhadores do serviço da manutenção de instalações e equipamentos hospitalares com categorias profissionais que determinem a execução efetiva de tarefas de intervenção em equipamentos médicos e em sistemas de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC), em ambiente hospitalar, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

5- O direito ao subsídio de risco previsto nesta cláusula será calculado de acordo com a remuneração base.

Cláusula 74.^a**(Prémio de antiguidade)**

É atribuído um prémio mensal de antiguidade no valor de 10,00 euros a todos trabalhadores que, desde 1

de janeiro de 2022, tenham completado 10 anos ou mais de antiguidade no SUCH, o qual será pago apenas a partir do mês em que o trabalhador complete os 10 anos.

Cláusula 75.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 76.^a

(Retribuição das férias e subsídio)

1- A retribuição das férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo, nomeadamente, a retribuição de base, isenção de horário, acréscimo de trabalho noturno, subsídio de turno quando a estes houver lugar e subsídio de refeição, no caso de os trabalhadores usufruírem de alimentação em espécie no local de trabalho.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias em montante igual ao da retribuição, que será pago em julho, salvo se o trabalhador efetuar pedido de pagamento até ao dia 6 do mês anterior ao do gozo de férias, sendo que neste caso será pago na proporção dos dias efetivamente a gozar.

Cláusula 77.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) Em dia útil, 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente;
- b) Em dia de descanso e em dia feriado, 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 78.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado.

3- O descanso compensatório será gozado em prazo a acordar com o SUCH, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo nos 90 dias subsequentes à prestação do trabalho suplementar.

4- O SUCH poderá recusar a escolha do dia de descanso compensatório previsto no número 2 deste artigo, efetuada pelo trabalhador, se causar prejuízo sério ao serviço, desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 78.^a-A

(Trabalho prestado ao domingo)

O trabalho normal prestado ao domingo será remunerado com um acréscimo de 0,50 euros por cada hora de trabalho efetivamente prestada.

Cláusula 79.^a**(Retribuição em dia feriado)**

1- O trabalho normal prestado em dia feriado, quando referente a local de trabalho não obrigado ao encerramento, confere ao trabalhador o direito ao pagamento do valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 % ou, em alternativa, ao gozo de descanso correspondente ao número de horas de trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao SUCH.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 80.^a**(Subsídio de refeição)**

1- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 1 de janeiro de 2024, em função da atualização que vier a ser realizada na Administração Pública, caso esta venha a ocorrer.

2- Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado, fixando-se como mínimos os seguintes valores:

a) 4,50 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 6,00 € para as restantes áreas.

3- Na área da alimentação, o subsídio de refeição só terá lugar no período de férias.

SECÇÃO V

Alimentação em espécieCláusula 81.^a**(Alimentação em espécie)**

Têm direito a alimentação em espécie, constituída pelas refeições que são servidas aos clientes, todos os trabalhadores abrangidos por este AE e pertencentes ao serviço de alimentação, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 82.^a**(Refeições que constituem a alimentação)**

1- As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, almoço, jantar, ceia simples e ceia completa.

2- Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a 1 refeição ligeira e a 1 refeição principal.

Cláusula 83.^a**(Condições básicas de alimentação)**

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

a) Pequeno-almoço - Café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples - Duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de sumo, ou leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - Sopa, peixe ou carne, 3 dl de sumo, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que estejam ao serviço entre as 23h00 e a 1h00.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam ao serviço para além da 1h00.

Cláusula 84.^a

Tempo destinado às refeições

1- As horas das refeições são fixadas pelo SUCH dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2- O tempo destinado às refeições é, no mínimo, de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais, podendo ser ajustado de acordo com o local de prestação de trabalho.

Cláusula 85.^a

(Alimentação especial)

O trabalhador tem direito a alimentação especial, desde que por prescrição médica.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Transmissão de empresa ou estabelecimento

Cláusula 86.^a

(Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento)

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

2- Com a transmissão, os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.

3- À transmissão de empresa ou estabelecimento aplicar-se-ão as disposições previstas na lei.

SECÇÃO II

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Cláusula 87.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, incluindo os procedimentos disciplinares, salvo as exceções previstas neste AE.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, nos termos da lei, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 88.^a

(Licença sem retribuição)

1- O SUCH pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração, superior a 60 dias, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O SUCH pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no SUCH seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, quando não seja possível a substituição do trabalhador durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do SUCH.

Cláusula 89.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes o rescindir, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO III

Encerramento temporário do estabelecimento

Cláusula 90.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao SUCH ou ao associado, por razões de interesse destes, aplicam-se as disposições previstas na lei.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 91.^a

(Conceito de infração disciplinar)

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente AE.

Cláusula 92.^a

(Poder disciplinar)

- 1- O SUCH tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar é da competência exclusiva do conselho de administração do SUCH, que o poderá delegar nos termos dos seus estatutos.
- 3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.
- 4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 93.^a

(Tomada de declarações)

Só podem ser tomadas declarações, no próprio local de trabalho, nas instalações das direções regionais do SUCH ou no escritório do instrutor nomeado, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

Cláusula 94.^a

(Sanções disciplinares)

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro do SUCH.

Cláusula 95.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Ter reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta AE e na lei;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra o SUCH em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 96.^a

(Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o SUCH a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao estabelecido na lei.

Cláusula 97.^a

(Registo das sanções disciplinares)

O SUCH deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 98.^a

(Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve 1 ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o SUCH ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido 1 ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo SUCH, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o SUCH pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

Cláusula 99.^a

(Execução da sanção)

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

Cláusula 100.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores, quando exista, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando este ao serviço ou não sendo possível a sua notificação pessoal, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, caso exista, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o SUCH proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

Cláusula 101.^a

(Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de 1 nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- O SUCH, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

3- O SUCH não é obrigado 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 trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- Só podem ser tomadas declarações às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nas instalações do SUCH, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 102.^a

(Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

2- Sempre que o SUCH aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infração.

Cláusula 103.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa, o SUCH pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o SUCH justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no SUCH é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

3- O trabalhador não pode exercer durante o período em que se encontrar suspenso preventivamente no decurso de processo disciplinar, qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 104.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação;
 - c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - d) Despedimento coletivo;
 - e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - f) Despedimento por inadaptação;
 - g) Resolução pelo trabalhador;
 - h) Denúncia pelo trabalhador.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 105.^a

(Causas da caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de 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 o SUCH o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 106.^a

(Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do 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 sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados 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;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do SUCH ou de 15 dias, se a iniciativa for do trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação

Cláusula 107.^a

(Cessação por acordo)

1- O SUCH e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, exceto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

Despedimento por iniciativa do SUCH

Cláusula 108.^a

(Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão do SUCH, ao grau de lesão dos interessados, 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- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores do SUCH;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do SUCH;
- 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 sérios do SUCH;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para o SUCH ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do SUCH, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores do SUCH, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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 administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 109.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão seja declarada nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração no SUCH, no respetivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribui-

ções que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Resolução com justa causa

Cláusula 110.^a

(Regras gerais)

- 1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 111.^a

(Justa causa)

- 1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do SUCH:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo SUCH ou seus representantes legítimos.
- 2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
 - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do SUCH;
 - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
 - d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa.
- 3- Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar o SUCH com a máxima antecedência possível.

Cláusula 112.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos da lei.

Cláusula 113.^a

(Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere ao SUCH direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

SUBSECÇÃO II

Denúncia com aviso prévio

Cláusula 114.^a

(Aviso prévio)

1- O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho por tempo indeterminado, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao SUCH com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O prazo de denúncia é aumentado em seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de direção, ou com funções de responsabilidade.

3- No caso de contrato de trabalho a termo certo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

Cláusula 115.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

1- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao SUCH uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

2- O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica.

Cláusula 116.^a

(Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o SUCH tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o SUCH de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao SUCH da causa da ausência.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo SUCH após comunicação registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 117.^a

(Saúde e segurança no trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são reconhecidos os direitos de saúde e segurança no trabalho previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Da atividade sindical no SUCH

SECÇÃO I

Cláusula 118.^a**Proibição de atos discriminatórios**

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Cláusula 119.^a**(Direito à atividade sindical)**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais de empresa.
- 2- A comissão sindical do SUCH é constituída pelos delegados sindicais.
- 3- A comissão intersindical do SUCH é constituída pelos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.
- 4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso ao SUCH nos termos da lei.
- 5- Ao SUCH ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 120.^a**(Crédito de horas de dirigentes sindicais)**

- 1- Para o exercício das suas funções, o membro de direção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.
- 2- O número máximo de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado, por cada serviço de prestação, da seguinte forma:
 - a) Em locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, 1;
 - b) Em locais de trabalho com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, 2;
 - c) Em locais de trabalho com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, 3;
 - d) Em locais de trabalho com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, 4;
 - e) Em locais de trabalho com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, 5;
 - f) Em locais de trabalho com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, 7;
 - g) Em locais de trabalho com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, 8;
 - h) Em locais de trabalho com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;
 - i) Em locais de trabalho com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.
- 3- No caso de membro de direção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.
- 4- O trabalhador que seja membro de direção de mais de uma associação sindical não tem direito a acumulação de crédito de horas.
- 5- Os membros de direção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.
- 6- A direção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no número 2.

7- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos números 1 e 2 e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

8- Quando as faltas justificadas se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

Cláusula 121.^a

(Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE quanto a esta matéria, o SUCH é obrigado a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas, até ao limite de 2 por local de trabalho.

2- A comunicação referida no número anterior será feita ao SUCH com uma antecedência mínima de 5 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível do SUCH, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores.

Cláusula 122.^a

(Identificação dos delegados)

1- A direção da associação sindical comunicará ao SUCH a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 123.^a

(Proibição de transferência dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 124.^a

(Crédito de horas de delegados sindicais)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas e a faltas justificadas é determinado, por cada serviço de prestação, da seguinte forma:

a) Em locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, 1;

b) Em locais de trabalho com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, 2;

c) Em locais de trabalho com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, 3;

d) Em locais de trabalho com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, 6;

e) Em locais de trabalho com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

3- Para efeito da alínea e) do número anterior, n é o número de trabalhadores sindicalizados.

4- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 125.^a

(Efeitos das faltas dadas para a atividade sindical)

1- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que não ultrapassem o crédito mensal contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem o crédito de horas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 126.^a

(Cedência de instalações)

O SUCH é obrigado a colocar à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior do SUCH ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 127.^a

(Informação sindical)

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

Cláusula 128.^a

(Direito a informação e consulta)

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

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do SUCH e a sua situação económica;

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

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

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do SUCH os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

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

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

Cláusula 129.^a

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 130.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, desde que se encontre assegurado o bom funcionamento dos serviços, com especial relevo para os de natureza urgente e essencial, até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar ao SUCH e aos trabalhadores interessados o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, com a antecedência mínima de 48 horas, e afixar a respetiva convocatória, onde conste a data e hora em que pretendem que se efetuem.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no SUCH podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada para o local onde se realizará a reunião com a antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 131.^a

(Reuniões com o SUCH)

1- A comissão sindical de empresa reúne com o SUCH sempre que uma das partes o julgue necessário e conveniente.

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

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos de contabilização de crédito de horas.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que com a concordância do SUCH.

SECÇÃO II

Quotização sindical

Cláusula 132.^a

(Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto na retribuição, o SUCH deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, o SUCH remeterá ao sindicato respetivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da transmissão de empresa ou estabelecimento concessão, o SUCH obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

CAPÍTULO X

Serviços mínimos durante a greve

Cláusula 133.^a

(Serviços mínimos durante a greve)

1- Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Lavagem de roupa para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de internamento, oncologia e hemodiálise;

b) Serviço de refeições aos doentes internados que não possam ter alta através de uma dieta geral de confeção ligeira e dietas especiais;

c) Serviços de segurança e manutenção de equipamentos e bens;

d) Recolha e pesagem de resíduos hospitalares;

e) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 30 % dos trabalhadores de cada categoria dentro dos setores afetados pela greve.

3- Os representantes dos trabalhadores em greve devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos definidos e informar do facto o SUCH, até 24 horas úteis antes do início do período de greve ou, se não o fizerem, deve o SUCH proceder a essa designação.

CAPÍTULO XI

Penalidades

Cláusula 134.^a

(Multas)

O não cumprimento das normas estabelecidas neste AE será punido nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 135.^a

(Fardamento)

- 1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do SUCH e sua propriedade, exceto os sapatos.
- 2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.
- 3- Em caso de cessação de funções ou mudança de estabelecimento ou de área de atividade, o fardamento deverá ser devolvido ao SUCH em bom estado, salvo o desgaste devido ao uso normal do mesmo, reservando-se o SUCH ao direito de cobrar o valor correspondente caso não seja efetuada a referida devolução.

Cláusula 136.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição de categoria profissional, de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 137.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis do que as anteriormente estabelecidas.

Cláusula 138.^a

Remissão

- 1- Em tudo o que seja omissis aplica-se subsidiariamente o previsto no Código do Trabalho.
- 2- Sem prejuízo do disposto no presente AE, são ainda aplicáveis as normas legais dos sistemas de gestão da qualidade, sistemas de gestão ambiental, sistemas de gestão da segurança alimentar e sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho.

Cláusula 139.^a

Invalidez parcial

A invalidez, total ou parcial, de qualquer cláusula do presente AE não afetará a validade e a obrigação de respeito pelas restantes, salvo se for demonstrado que o fim prosseguido pelas partes permita presumir que estas não o teriam concluído nestas condições.

Cláusula 140.^a

(Comissão paritária)

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, por 2 elementos nomeados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos -

SINTAP, por 2 elementos nomeados por cada um dos restantes subscritores do AE, e por elementos do SUCH em número igual ao da soma de todos os representantes das entidades sindicais.

2- Em caso de alteração dos elementos, esta será comunicada à outra parte por escrito, no prazo máximo de 30 dias.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes os representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias úteis após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 21 de março de 2024.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ana Maria dos Santos Pereira Nunes, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de secretário nacional.

Eduardo Gomes Colaço, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 167/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 setembro 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço daquela representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 77.^a (Adesão individual ao contrato).

2- O presente acordo abrange um empregador e 71 trabalhadores.

3- A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse código.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua 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 produzirão efeitos de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

Cláusula 14.^a**Perda de haveres**

Em caso de roubo, 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 375,56 € por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 21.^a**Navegação costeira nacional**

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 252,16 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 210,31 €, enquanto

a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 16,59 €, por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Trabalho em doca e de segurança

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines, os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 169,02 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 150,62 €, enquanto a embarcação se encontrar em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de *standby* ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 169,02 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de 150,62 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 38,15 € por tripulante para alimentação.

6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 26.^a

Regime de disponibilidade - Princípios gerais

1 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

7- Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 360 horas nas lanchas, CCO e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8 a 14- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 34.^a

Tempo e forma de pagamento

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Para efeito de faltas, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{R + S \times 12}{P \times 52}$$

sendo *R* remuneração base, *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por diurnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, isenção de horário de trabalho e subsídio embarque e *P* o período normal de trabalho (40 horas).

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou trabalho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^a

Diurnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diurnidade no valor de 20,70 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 36.^a**Subsídio de refeição**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 9,60 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no porto de Sines no valor de 12,66 €.

Cláusula 53.^a**Faltas motivo falecimento parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 52.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 68.^a**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- *(Mantém a redação em vigor:)*

2- A REBOPORT efetuará 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 22 998,20 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a 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 ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 77.^a**Adesão individual ao contrato**

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 78.^a**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 79.^a

Subsídio de transporte

1- Os trabalhadores, terão direito a auferir um subsídio de transporte em espécie no valor de 102,00 €, pagos onze meses por ano.

2- O subsídio a que se refere o número anterior somente será atribuído ao funcionário que residir a mais de 40 km de distância da sede da REBOPORT Sines, por estrada, para cada lado.

3- O funcionário para ter direito ao subsídio constante no número 1 do presente artigo, terá que apresentar à empresa documento que comprove a sua morada fiscal.

ANEXO I

Escala dos reboques e CCO

(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)

ANEXO II

Escala das lanchas

(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)

ANEXO III

Escala operadores cais/COO

(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)

ANEXO IV

Tabela salarial

Categoria profissional	Retribuição base
Mestre	
0*	1 870,87 €
1	1 802,69 €
2	1 689,40 €
3	1 639,91 €
4	1 606,91 €
Maquinista	
0*	1 870,87 €
1	1 802,69 €
2	1 689,40 €
3	1 639,91 €
4	1 606,91 €

Marinheiro	
0*	1 584,92 €
1	1 491,41 €
2	1 441,93 €
3	1 269,25 €
4	1 174,65 €
5	1 144,97 €
Operador de cais	
1	1 144,97 €
2	1 073,47 €
3	983,28 €
4	896,40 €
Mecânico	
1	1 802,69 €
2	1 689,40 €
3	1 639,91 €
4	1 494,72 €
CCO	
1	1 606,91 €
2	1 491,41 €
3	1 441,93 €
4	1 269,25 €
5	1 177,88 €

* A progressão ao nível 0 é efetuada de acordo com os seguintes princípios:

- 3 anos de permanência no escalão inferior com avaliação de desempenho de Bom;
- Obtenção de certificado de competência de comando na categoria de mestre costeiro;
- Obtenção de certificado de competência de chefe na categoria de maquinista prático de 1.ª;
- Obtenção de certificado STCW na categoria de marinheiro de 1.ª

ANEXO V

Funções

(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)

Nota: As cláusulas e outras matérias não alteradas mantêm a redação em vigor.

Sines, 29 de abril de 2024.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

João António Macedo Gomes, na qualidade de mandatário.

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

António Alexandre Delgado, na qualidade de secretário-geral.

Ricardo José Garcia Nunes, na qualidade de membro da direção.

Depositado a 18 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 165/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Recurso n.º 474/21.6T8MTS.P1.S1- Recurso para Uniformização de Jurisprudência - «Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão «em simultâneo» constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º.»

Acordam, no Pleno da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça, em julgamento ampliado de revista, Relatório

AA, BB e CC intentaram ação especial de impugnação de despedimento coletivo contra Obra de Santa Zita, IPSS, formulando os seguintes pedidos:

«a) Ser declarado ilícito o despedimento coletivo promovido pela R., por improcedência dos fundamentos invocados; bem como pela inexistência denexo de causalidade entre o despedimento realizado e os fundamentos aduzidos para o despedimento;

b) Ser a R. condenada a pagar às AA. todas as prestações pecuniárias que eles deixarem de auferir, desde 30 dias antes da propositura da presente ação, até à data do trânsito em julgado da decisão a proferir nos presentes autos;

c) Ser a R. condenada a pagar-lhes uma indemnização em substituição da sua reintegração, que se cifra em 71 652,00 € para a autora AA; 74 211,00 € para a autora BB e 33 140,00 € para a autora CC;

d) Ser a R. condenada a pagar aos AA. a importância de 3000,00 € a cada um deles, a título de danos não patrimoniais;

e) Ser a R. condenada a pagar juros de mora, à taxa legal, desde a data do despedimento, até ao trânsito em julgado da decisão a proferir nos autos;

f) Ser a R. condenada a pagar a quantia de 300,00 € por cada dia de atraso no cumprimento das obrigações que lhe forem impostas pela sentença que vier a ser proferida e a partir da data em que a mesma puder ser executada, sendo 150,00 € para os AA. e 150,00 € para o Estado Português».

A Ré contestou.

Foi admitido o chamamento dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo. Citados, nenhum dos intervenientes veio aos autos.

Foi realizada audiência prévia.

Em 7 de janeiro de 2022, foi proferido saneador sentença, julgando a ação improcedente.

As Autoras interpuseram recurso de apelação.

Por acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 3 de outubro de 2022 foi decidido «considerar improcedente o recurso, confirmando a decisão recorrida».

Sublinhe-se que o Acórdão recorrido decidiu, no seguimento da sentença de 1.ª instância, que as recorrentes ao receberem, e não devolverem de imediato, o valor das compensações, mas apenas 19 dias depois, e sem qualquer razão justificativa, adotaram uma conduta contraditória com o propósito de recusa do despedimento, pelo que não ilidiram a presunção de aceitação do despedimento prevista no artigo 366.º, número 5, do Código do Trabalho¹.

Inconformadas, as Autoras vieram interpor recurso de Revista Excecional para a Secção Social deste Supremo Tribunal de Justiça, com fundamento no disposto no artigo 672.º, número 1, alíneas a), b) e c), do Código de Processo Civil², por entenderem estar em causa uma questão cuja apreciação, pela relevância jurídica,

é claramente necessária para uma melhor aplicação do Direito e em que a decisão do tribunal *a quo* contraria, por oposta nos seus fundamentos, Acórdãos recentes deste Supremo Tribunal.

De acordo com as Conclusões do seu recurso está em causa saber se as Autoras ilidiram a presunção prevista no artigo 366.º, número 4 do Código do Trabalho, nos termos do número 5 do mesmo preceito e se a interpretação e aplicação do artigo 366.º, número 4 e 5 do Código do Trabalho efetuadas pelo Tribunal recorrido são inconstitucionais por violação do disposto nos artigos 20.º, número 1 e 53.º da Constituição.

A Ré contra-alegou.

A Formação prevista no artigo 672.º número 3 do CPC junto desta Secção Social decidiu que a revista excecional era admissível.

Em conformidade com o disposto no artigo 87.º número 3 do CPC o Ministério Público emitiu Parecer no sentido da procedência do recurso.

Pelo Ex.º Juiz Conselheiro Relator foi pedido o julgamento ampliado da revista, pedido que foi deferido pelo Ex.º Presidente do STJ.

Em cumprimento do disposto no artigo 687.º número 1 do CPC, o Ministério Público emitiu Parecer no sentido da procedência do recurso e que a fixação da jurisprudência seja efetuada nos seguintes termos: «A compensação recebida por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação deverá ser devolvida até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, a fim de ser ilidida a presunção da aceitação do mesmo, nos termos do art. 366.º, n.º 5, do CT.»

Fundamentação

De Facto

Foi a seguinte a matéria de facto dada como provada nas instâncias:

1- As autoras foram admitidas ao serviço da ré, uma instituição particular de solidariedade social que tem por objeto todas as atividades de carácter social, nomeadamente creche, jardim de infância, atividades de tempos livres e outras de carácter social e de apoio à família, por força de contratos de trabalho celebrados em:

- AA: 1 de setembro de 1992;
- BB: 1 de março de 1993;
- CC: 25 de setembro de 2000.

2- As autoras estavam classificadas profissionalmente como Educadoras de Infância.

3- Ao serviço da ré, as autoras auferiam as seguintes retribuições mensais:

- AA: 2559,00 €;
- BB: 2559,00 €;
- CC: 1657,00 €.

4- Por documentos datados de 20 de maio de 2020, com o assunto «comunicação ao abrigo do art. 360.º do Código do Trabalho», que as autoras receberam em mão, no dia 21 de maio de 2020, com o teor de fl. 50, 51 e 51 verso, cujo teor se reproduz, a ré comunicou às autoras a intenção de proceder ao despedimento coletivo, que as abrangia a elas e a todos os demais trabalhadores do estabelecimento da ré na (...).

5- Além do mais, a ré fez constar daquelas comunicações o seguinte:

«Desde há alguns anos que a Obra de Santa Zita se confronta com a situação deficitária destas Respostas Sociais e Educativas, bem como a instabilidade do número de utentes. Nesta data não estão reunidas as condições indispensáveis para continuar a assegurar estas respostas sociais, por manifesta insuficiência de financiamentos, e também pela necessidade imperiosa de avultados investimentos na adaptação das infraestruturas, ao nível das acessibilidades, pelo que a Obra de Santa Zita se vê obrigada a encerrar a atividade na ... no corrente ano letivo. Em consequência, a Instituição vê-se na obrigação legal de comunicar:

a) A intenção de proceder ao despedimento coletivo de todas as colaboradoras afetas às referidas respostas sociais, abrangendo, por conseguinte, todo o quadro de pessoal do estabelecimento da ...;

b) Que o despedimento coletivo previsto produzirá o efeito de cessação dos contratos no dia 31 de agosto de 2020, ficando assegurada a conclusão do ano letivo;

c) Que todas as trabalhadoras receberão até essa data a compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho;

d) Que a presente comunicação vai ser comunicada à DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho);

e) Que deve iniciar-se, nos termos do art. 361.º do Código do Trabalho, uma fase de informação e negociações para a qual as trabalhadoras podem eleger uma comissão representativa de 3 ou 5 membros ou, opcionalmente, participar numa reunião com a presença de todas, que desde já se convoca para o dia 29 de maio, pelas

18h00, nas instalações da Instituição»

6- No dia 21 de maio de 2020 teve lugar nas instalações da ré, na ..., uma reunião convocada pela direção com a presença de todas as trabalhadoras que prestam serviço nas referidas instalações, da presidente da direção e da tesoureira, na qual as representantes da ré anunciaram a intenção de proceder ao despedimento coletivo de todas as trabalhadoras ao serviço na ..., com efeitos a 31 de agosto de 2020, tendo as trabalhadoras manifestado a sua surpresa e consternação pela possibilidade de perderem o emprego a curto prazo.

7- No dia 29 de maio de 2020, teve lugar a reunião convocada pelo documento referido em 5), na qual estiveram presentes todas as trabalhadoras ao serviço da ré na ... que optaram por não constituir uma comissão representativa, bem como a presidente da direção da ré e a tesoureira, assistidas pelo jurista assessor da direção, tendo sido confirmada a intenção de proceder ao despedimento coletivo, bem como tendo sido entregue a cada uma das trabalhadoras documentação com o cálculo individual da compensação pela cessação do contrato de trabalho em conformidade com o artigo 366.º do Código do Trabalho, acrescida das horas de formação em conformidade com o artigo 134.º do mesmo Código, bem como dos créditos laborais (férias, subsídios de férias e Natal) devidos pela cessação do contrato de trabalho, além do mais constante do documento de fl. 60 cujo teor se reproduz.

8- Por cartas datadas de 5 de junho de 2020, sob o assunto «Comunicação ao abrigo do art. 363.º do Código do Trabalho», com o teor de fl. 62, 63 e 66, cujo teor se reproduz, a ré comunicou às autoras o seguinte:

«Na sequência da comunicação entregue no passado dia 21 de maio, e tendo em conta as informações veiculadas na reunião realizada no dia 29 de maio com a presença de todas as trabalhadoras ao serviço da OSZ na ..., vem esta instituição comunicar a decisão final de proceder ao despedimento coletivo das referidas trabalhadoras.

O motivo desta decisão final é a necessidade imperiosa de encerrar o funcionamento das respostas sociais da ... em virtude do desequilíbrio económico-financeiro que se vem registando desde há vários anos e da impossibilidade da instituição fazer face aos encargos com os avultados investimentos na adaptação das infraestruturas e das acessibilidades, dada a manifesta insuficiência de financiamentos.

Assim, o seu contrato de trabalho como todos os outros, cessará no dia 31 de agosto de 2020, cumprindo-se assim o pré-aviso previsto no art. 363.º, n.º 1 do Código do Trabalho. Até essa data, será paga, pelo meio habitual (transferência bancária), a compensação calculada de acordo com o art. 366.º do Código do Trabalho, os valores referentes a horas não concretizadas de formação profissional e todos os créditos laborais vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, com o montante previamente apresentado individualmente a cada trabalhadora na reunião do dia 29 de maio e reproduzido em anexo.»

9- Aquela comunicação continha em anexo a indicação de todos os valores a pagar a cada uma das autoras, conforme fl. 62 verso, 63 verso e 66 verso.

10- A comunicação referida em 8) e 9) foi recebida pelas autoras CC e BB no dia 9 de junho de 2020 e pela autora AA no dia 8 de junho de 2020.

11- A ré pagou às autoras as compensações e créditos exigíveis em virtude da cessação do contrato, por transferência bancária, que as autoras receberam pelo menos no dia 27 de agosto de 2020, nos seguintes valores:

– BB: 2559,00 € a título de vencimento mensal; 52 886,00 € a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho; 5118,00 € a título de proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal e 1316,06 € a título de formação não ministrada, num total de 59 320,06 €;

– AA: 2559,00 € a título de vencimento mensal; 51 606,50 € a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho; 5118,00 € a título de proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal e 1316,06 € a título de formação não ministrada, num total de 58 040,56 €;

– CC: 1657,00 € a título de vencimento mensal; 20 049,70 € a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho; 3314,00 € a título de proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal e 852,17 € a título de formação não ministrada, num total de 24 215,87 €.

12- No dia 7 de setembro de 2020, o mandatário das autoras, por email, com o teor de fl. 210 verso, cujo teor se reproduz, comunicou à Direção da ré o seguinte: «Na qualidade de mandatário das senhoras Educadoras BB, AA e CC, todas ex-trabalhadoras dessa Instituição, venho informar que as mesmas não se conformam com o despedimento coletivo de que foram vítimas, e que, por isso, irão, durante a próxima semana devolver a importância que lhes foi paga a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho, de forma a poderem agir judicialmente contra essa Instituição.

Contudo, e antes de intentar a competente ação judicial de impugnação do despedimento coletivo, venho saber da disponibilidade de V. Exas. para um entendimento extrajudicial.

Caso entendam como pertinente, solicito que me informem a identificação do Sr. Advogado(a) que presta serviço para essa Instituição, de forma poder tratar com ele do assunto em questão.»

13- Por *email* de 9 de setembro de 2020 a ré respondeu ao mandatário das autoras, nos termos do documento de fl. 210, indicando o nome e contactos do Advogado que, para o efeito, representava a ré.

14- No dia 15 de setembro de 2020, por meio de transferência bancária, cada uma das autoras devolveu à ré o montante que havia recebido a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

15- Por *email* de 16 de setembro de 2020 o mandatário das autoras comunicou à ré, com conhecimento ao advogado pela mesma indicado o seguinte: «Na ausência de qualquer resposta da parte de V. Exas. ou do meu ilustre Colega, no sentido de se encontrar uma solução extrajudicial do conflito laboral entre essa Instituição e as minhas constituintes, sou a enviar os comprovativos da devolução dos valores pagos a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, pois, tal como havia referido, é intenção das minhas clientes impugnar o despedimento.»

De Direito

A questão que se coloca no presente recurso de revista consiste, desde logo, em saber qual o prazo para a devolução da compensação recebida em caso de despedimento coletivo (artigo 366.º do CT), despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 372.º do CT que manda aplicar a esta modalidade de cessação do contrato de trabalho, entre outros, o artigo 366.º) e despedimento por inadaptação (artigo 366.º aplicável *ex vi* artigo 379.º número 1), isto é, o prazo, nas palavras do número 5 do artigo 366.º do CT, para que «o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último» - de modo a ilidir a presunção de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a totalidade da compensação, presunção que consta do número 4 do mesmo preceito.

A LCCT aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/1989, de 27 de fevereiro estabelecia no seu artigo 23.º número 3 uma presunção, considerada pela jurisprudência e doutrinas dominantes como inilidível, ao referir que o recebimento pelo trabalhador da compensação a que se referia tal artigo «vale como aceitação do despedimento». Tal norma foi eliminada pela Lei n.º 32/1999, de 18 de maio, mas o Código do Trabalho de 2003 reintroduziu uma presunção de aceitação do despedimento no seu artigo 401.º número 4, ainda que ilidível. Sublinhe-se que tal reintrodução da presunção foi qualificada, já à época, por alguma doutrina, como uma solução pouco feliz. O CT de 2003 não continha, no entanto, qualquer regra similar ao número 5 do artigo 366.º do atual CT. Foi apenas com o Código do Trabalho de 2009 que tal regra surgiu, sendo que, na sua redação originária a norma previa que «[a] presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida»³.

Subjacente à presunção legal de aceitação do despedimento com o recebimento da compensação estava a proibição do abuso de direito na modalidade de *venire contra factum proprium*. Com efeito, seria contraditória a atuação do trabalhador que pretendesse conservar a compensação recebida por um despedimento apresentado pelo empregador como lícito e, ao mesmo tempo, impugnar ou desafiar judicialmente essa mesma licitude. Tal contradição é, porventura, mais evidente atendendo a que na nossa lei mesmo nos casos de despedimento por causas objetivas que seja ilícito o efeito natural dessa ilicitude é a reintegração do trabalhador, caso esta seja possível. Também se compreende facilmente a existência de uma contradição entre o pedido de suspensão judicial do despedimento e a não devolução da compensação. É certo que frequentemente a reintegração não ocorrerá, mesmo que o despedimento seja declarado ilícito, até porque o trabalhador, desde logo, pode optar pela indemnização substitutiva da reintegração. É tendo em conta esta situação, porventura a mais frequente, em que não há lugar a qualquer reintegração, que a doutrina tem criticado mais intensamente a solução legal, aduzindo que o trabalhador terá que devolver a compensação recebida, quando, no fim de contas, acabará por ter direito a um montante que será normalmente superior⁴. Note-se, no entanto, que quem invoca a ilicitude do comportamento do empregador arroga-se o direito a uma indemnização e não a uma compensação por facto lícito, como a que lhe foi entregue pelo empregador e, portanto, do ponto de vista lógico, nega a causa pela qual lhe foi entregue aquela compensação. E foi isso mesmo o que se afirmou no Acórdão do STJ de 3 de abril de 2013, Processo n.º 1777/08.0TTPRT.P1.S1: «a retenção da compensação por parte do trabalhador quando não concorde com o despedimento coletivo de que é objeto seria manifestamente contrária ao princípio da boa fé (...) [n]a verdade, a disponibilização da compensação não visa antecipar o pagamento de quaisquer indemnizações a que o trabalhador se sinta com direito decorrente de uma eventual ilicitude do despedimento, ou resolver os problemas sociais derivados do despedimento (...) não conferindo o sistema jurídico qualquer direito sobre esse quantitativo ao trabalhador despedido que pretenda impugnar o despedimento e não concorde com o mesmo»⁵.

É à luz desta teleologia que importa interpretar as normas do número 4 e do número 5 do artigo 366.º do CT, sendo que a doutrina já apelidou aquela de «norma estranha e perturbadora»⁶ e, a propósito desta última, já caracterizou a expressão «em simultâneo» como uma «misteriosa locução»⁷.

Com efeito, pergunta-se, se o trabalhador para ilidir a presunção de que aceitou o despedimento, tem que devolver em simultâneo a compensação recebida, importa questionar «em simultâneo» com quê, e, por conseguinte, até quando?

Trata-se de questões que têm recebido respostas muito distintas, tanto na jurisprudência, como na doutrina.

Começando por referir aquela, há que salientar que alguns Acórdãos defendem que a devolução deve ocorrer de modo tanto quanto possível imediato, embora acrescentando, por vezes, que se deve atender às circunstâncias concretas de cada caso.

A título exemplificativo veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 21 de maio de 2021, Processo n.º 1333/20.5T8LRA.C1, que decidiu que «[n]ão pode considerar-se ilidida a presunção se decorreram 13 dias entre a data da disponibilização da compensação por depósito na conta bancária do trabalhador (09/04/2020) e a data da devolução dessa compensação pelo trabalhador (23/04/2020), tendo o trabalhador sido informado pelo empregador de que a compensação seria depositada na sua conta até à data da cessação do contrato (04/05/2020) e não logrando o trabalhador provar a data em que teve conhecimento da transferência do montante da compensação para a sua conta». Também no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 5 de fevereiro de 2018, Processo n.º 21737/16.7T8PRT.P1, depois de se sublinhar que «apesar de não haver um prazo estabelecido na lei para o trabalhador manifestar a não aceitação do despedimento e devolver a compensação prevista no art. 366.º (consistente na sua entrega ou colocação à disposição do empregador), de modo a evitar a atuação daquela presunção legal associada ao seu recebimento, o trabalhador deve pô-la à disposição do empregador, devolvendo-a dentro de um prazo (curto ou de imediato), de modo a que não se possam suscitar dúvidas quanto à sua vontade, no sentido da não integração daquele montante compensatório na sua disponibilidade patrimonial», pelo que «[c]olocada pela empregadora à disposição do trabalhador, através de transferência bancária para conta sua, a compensação pelo seu despedimento, por extinção do posto de trabalho, devolvendo-a este, também para conta daquela, passados mais de 5 meses, até aí mantendo-a na sua posse, faz presumir que o mesmo aceita o despedimento», concluindo-se que «[a]quele prazo superior a 5 meses, ainda que o trabalhador tenha impugnado judicialmente a regularidade e licitude do mesmo, mas sem apresentar qualquer justificação para só a ter devolvido ao fim daquele tempo, não permite a ilisão da presunção de aceitação do despedimento».

Também no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10 de setembro de 2018, Processo n.º 294/17.2T8VLG.P1, se decidiu que «[n]ão ilide a referida presunção o trabalhador que apenas 47 dias após o seu recebimento devolve ao empregador a compensação recebida pela extinção do posto de trabalho».

Mas já no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 1 de julho de 2021, Processo n.º 6932/20.2T8VNF.G1, se afirmou que a devolução pode ocorrer até à data da impugnação do despedimento: «Não aceitando o despedimento por extinção do posto de trabalho e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá proceder à devolução da compensação após o seu recebimento em curto prazo, ponderado por critérios de razoabilidade e oportunidade, que poderá até ser coincidente com a impugnação do despedimento, mas nunca depois desta, sob pena de se cair na alçada da presunção da aceitação do despedimento, prevista no n.º 5 do art.º 366.º do CT» (sublinhado nosso).

Mais longe, ainda, foi o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido a 23 de setembro de 2021, no Processo n.º 104/21.6T8SNS.E1* que, depois de realçar que «o art. 366.º n.º 5 do Código do Trabalho não deve ser interpretado de forma excessivamente restritiva, sob pena de conduzir a resultados de duvidosa conformidade constitucional, por violação dos princípios da segurança no emprego e da tutela jurisdicional efetiva», concluiu que «[é] razoável que a trabalhadora apenas tenha devolvido a compensação na data da audiência de partes, se está apurado (para além do valor pago não corresponder ao legalmente devido) que auferia apenas a retribuição mínima nacional, que não lhe foi concedido o aviso prévio nem paga a correspondente retribuição, que sempre teria direito à compensação, fosse qual fosse o resultado da ação, e que é uma imigrante no nosso país, achando-se numa situação de instabilidade económica, profissional e social» (sublinhado nosso).

E sublinhe-se que também neste Supremo Tribunal de Justiça se tem verificado uma diversidade de soluções:

Assim, enquanto no Acórdão proferido a 17 de março de 2016, no Processo n.º 1274/12.0TTPRT.P1.S1, se decidiu que «[n]ão aceitando o despedimento e querendo impugná-lo, o trabalhador deverá recusar o recebimento da compensação ou proceder à devolução da compensação imediatamente após o seu recebimento, ou no mais curto prazo, sob pena de, assim não procedendo, cair sob a alçada da presunção legal a que se reporta

o n.º 4 do art.º 366.º, traduzida na aceitação do despedimento» (sublinhado nosso), já no Acórdão proferido a 23 de setembro de 2020, no âmbito do Processo n.º 10840/19.1T8LSB.L1.S1, se sublinhou que «[à] (...) expressão «em simultâneo», que significa «ao mesmo tempo», tem de ser atribuída a maleabilidade necessária (prazo razoável) para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados pelo trabalhador para afastar a presunção da aceitação do despedimento» e «[c]aso o trabalhador pretenda ilidir a presunção, o lapso de tempo entre a data em que o empregador efetuou o pagamento do montante da compensação e a data em que o trabalhador procedeu à devolução terá de ser sempre apreciado judicialmente no sentido de se determinar se é ou não razoável, tendo em conta todo o contexto dinâmico do caso concreto». Mais recentemente o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido a 12 de outubro de 2022, no Processo n.º 1333/20.5T8LRA.C1.S1, decidiu que «[a] ilisão da presunção legal, prevista no artigo 366.º n.º 5 do CT para o despedimento por extinção do posto de trabalho, consubstancia-se com a devolução da totalidade da compensação, simultaneamente, com a apresentação em juízo de um dos dois procedimentos legais previstos nos artigos 386.º e 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho».

A mesma disparidade de soluções encontra-se ao nível doutrinal. Além de um importante segmento da doutrina criticar a bondade da solução legislativa da existência da presunção de aceitação do despedimento pelo trabalhador que recebe a compensação que lhe é devida e suscitar dúvidas quanto à sua constitucionalidade, verifica-se, também, uma acentuada divergência quanto ao prazo para a restituição da compensação pelo trabalhador.

Alguns Autores defendem que embora não haja propriamente um prazo previsto na lei para efetuar a devolução, o facto de que a lei associa ao mero recebimento da compensação a presunção de aceitação implicaria que tal «presunção (...) uma vez constituída não será fácil de ilidir»⁸. Para PEDRO FURTADO MARTINS, inclusive, seria relevante a forma de pagamento utilizada pelo empregador e «[s]e o pagamento foi oferecido diretamente ao trabalhador, em numerário ou em cheque, pensamos que este deve recusar de imediato a receção das quantias oferecidas, sob pena de aceitando-as nascer a presunção de aceitação»⁹.

Mas outro segmento doutrinal em que importa destacar MILENA ROUXINOL¹⁰, ANTERO VEIGA¹¹ e PAULA QUINTAS¹², defende, pelo contrário, que o trabalhador poderia ilidir a presunção até à data em que impugna judicialmente o despedimento e, conseqüentemente, devolver a compensação recebida em simultâneo com esse ato.

A tese segundo a qual o trabalhador deveria restituir a compensação em simultâneo com o seu recebimento gera, desde logo, um paradoxo, sobretudo quando conduzindo à posição adotada por PEDRO FURTADO MARTINS segundo a qual se o empregador lhe entregasse um cheque o trabalhador deveria recusar-se, sequer, a recebê-lo. Em rigor, em tal situação, nem sequer se poderia falar em ilidir uma presunção já que a mesma nem sequer teria chegado a nascer. Mas o seu principal defeito é que na prática ela compromete ou esvazia o prazo de que o trabalhador dispõe para, por exemplo, impugnar um despedimento. A lei não impõe ao trabalhador uma decisão imediata sobre tal matéria. E compreende-se que não o faça: o trabalhador deve dispor de um prazo razoável para ponderar da oportunidade de tal impugnação com os custos e demoras que a mesma pode acarretar. E deve igualmente dispor de um prazo para apreciar por exemplo os motivos aduzidos para o despedimento, a sua veracidade e coerência com a decisão e o respeito pelo respetivo procedimento. O que implica aconselhamento e informação jurídicos. Como refere ANTERO VEIGA, «o direito de acesso à justiça, na vertente do direito à consulta e informação jurídica, fica prejudicado, já que o trabalhador se vê impedido de consultar um advogado, em tempo útil, para se inteirar da regularidade do despedimento, nos seus mais diversos aspetos, substantivos e procedimentais, parecendo manifesto não estar o trabalhador dotado do saber, designadamente jurídico, para tais questões, sobretudo as atinentes às questões procedimentais»¹³.

Na verdade, para que serve conceder ao trabalhador seis meses para impugnar judicialmente o despedimento coletivo se, a final, quando recebe, por exemplo na sua conta bancária, a compensação que o empregador é obrigado a pôr à sua disposição como condição da licitude desse mesmo despedimento coletivo, tenha que decidir em alguns poucos dias se o vai ou não impugnar, porque nesses poucos dias teria que devolver a compensação recebida?

Em suma, e como se destaca no Acórdão deste Tribunal proferido a 12 de outubro de 2022, no Processo n.º 1333/20.5T8LRA.C1.S1, a expressão «em simultâneo» significa que o fim prosseguido pelo legislador ao elaborar a norma - a «*ratio legis*» -, se concretiza na prática **simultânea de dois atos**: a devolução da totalidade da compensação e outro ato associado, e não no **imediatismo** dessa devolução»¹⁴.

Aliás, não só o entendimento de que o trabalhador apenas tem de restituir a quantia recebida a título de compensação quando impugna judicialmente o despedimento ou, ele próprio, requer a suspensão judicial do despedimento, é o mais coerente com o prazo de que dispõe legalmente para tomar tal decisão¹⁵, como é o que

melhor garante a certeza e a previsibilidade - dispensando a decisão casuística de quantos dias é que seria razoável para que o trabalhador efetuasse a devolução - e o mais conforme com o respeito pelo direito de acesso à justiça e o mais fiel à teleologia do preceito.

No mesmo sentido se pronuncia, de resto, o Ministério Público, no seu Parecer junto aos autos, em cumprimento do disposto no artigo 687.º número 1 do CPC, que depois de referir que *de iure condendo* se justificaria o desaparecimento da presunção, afirma no plano do direito constituído:

«[A]figura-se-nos que a interpretação a seguir deve ser a mais flexível que a letra da lei permita, no sentido de restringir ao mínimo o direito do trabalhador à impugnação do despedimento, mas, naturalmente, não se afastando da teleologia do preceito. Ora, parece indubitável que, no âmbito do Código de Trabalho atual, para impugnar um despedimento, coletivo (art. 366.º do CT), por extinção do posto de trabalho (372.º do CT) ou por inadaptação (art. 379.º do CT), o trabalhador não pode receber a compensação por despedimento, ou, tendo entrado na sua posse sem a sua interferência, não pode ficar com ela, e tem que a restituir (...) No caso de restituição, a ilusão da presunção tem, por conseguinte, que cumprir dois requisitos, quais sejam, a devolução da totalidade da compensação em simultâneo com a oposição ao despedimento. É que, de facto, a simultaneidade da devolução só pode ser articulada com a oposição ao despedimento, e não com o recebimento da compensação, já que esta última situação traduz-se, em bom rigor, numa impossibilidade física.

E tal delimita a interpretação literal da norma.

A oposição ao despedimento, por sua vez, pode ser desencadeada por procedimento de suspensão de despedimento ou pela própria ação de impugnação do despedimento, nos termos dos arts. 386.º, 387.º e 388.º do CT e arts. 33-A.º e segs., 51.º e segs. e 98.º-C e segs. do CPT.

E deverão ser os prazos para a instauração do procedimento ou da ação a servir de limite para a restituição da compensação, de forma ao trabalhador poder dispor do tempo necessário para se aconselhar e ponderar se pretende ou não impugnar o despedimento, situação sempre impactante na sua vida e de difícil gestão, não se justificando qualquer redução nesse período».

Decisão: Concedida a revista, revogando-se o Acórdão recorrido e determinando-se novo julgamento da causa.

Fixa-se jurisprudência no sentido de que:

Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do número 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão «em simultâneo» constante do número 5 do mencionado artigo 366.º

Custas deste recurso pelo Recorrido.

Remeta-se certidão para publicação na 1.ª Série do *Diário da República* (artigo 687.º, número 5 do Código de Processo Civil).

Lisboa, 17 de abril de 2024.

Júlio Gomes, (relator).

José Luís Ramalho Pinto.

Domingos José de Moraes.

José Eduardo Sapateiro.

Mário Belo Morgado.

* Rectificado oficiosamente por acórdão proferido em conferência de 22 de maio de 2024:

«Processo n.º 474/21.6T8MTS.P1.S1

Acordam no Pleno da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça,

Ao abrigo do disposto no artigo 614.º do Código de Processo Civil sobre a retificação de erros materiais, corrige-se o seguinte lapso:

Na página 14 do Acórdão onde se lê «Mais longe, ainda, foi o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora», deve ler-se «Mais longe, ainda, foi o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido a 23/09/2021, no Processo n.º 104/21.6T8SNS.E1».

Lisboa, 22 de maio de 2024.

*Júlio Gomes, (relator).
José Luís Ramalho Pinto.
Domingos José de Moraes.
José Eduardo Sapateiro.
Mário Belo Morgado.»*

¹ Doravante designado por CT.

² Doravante designado por CPC.

³ A norma do número 5 do artigo 360.º foi alterada subsequentemente, passando a dispor que «[a] presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação pecuniária recebida à disposição do empregador e do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente» (versão introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 23 de agosto) e, finalmente, que «[a] presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último» (versão atual introduzida pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto; sublinhe-se que a mesma Lei n.º 69/2013, alterou o número 4 do artigo 366.º prevendo-se agora que a presunção só opera quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação).

⁴ Veja-se, a título de exemplo, JOÃO LEAL AMADO, Receber e aceitar: em torno de presunções legais, orientações jurisprudenciais e convicções doutrinárias, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016, n.º 2, pp. 85 e ss., pp. 86-87: «É que, note-se, o trabalhador sempre receberá essa compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, se não o for, o trabalhador receberá, em princípio, um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT».

⁵ Sublinhado nosso.

⁶ JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 86.

⁷ MILENA SILVA ROUXINOL, Nótula em torno do regime do artigo 366.º, número 4 e 5 do Código do Trabalho (o afastamento da presunção em especial), *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2017, n.º 2, pp. 75 e ss., p. 77.

⁸ PEDRO FURTADO MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3.ª ed. revista e atualizada, Principia Editora, p. 363.

⁹ PEDRO FURTADO MARTINS, *ob. e lug. cit.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, Anotação ao artigo 366.º, in *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez e Outros, 12.ª ed., Almedina, Coimbra, 2020, p. 847, afirma que a norma do número 5 do artigo suscita dúvidas, sendo uma delas que «a expressão «em simultâneo» pode ser entendida como devolução imediata, no próprio momento em que é recebida, afastando a hipótese de uma devolução posterior».

¹⁰ MILENA SILVA ROUXINOL, *ob. cit.*, p. 88: «a devolução pode ter lugar até à data em que a ação é intentada».

¹¹ ANTERO VEIGA, A presunção de aceitação do despedimento como consequência do recebimento da compensação (artigo 366.º do Código do Trabalho) - sua ilisão, *Julgare Online* março de 2019, pp. 1 e ss., p. 19: «o momento adequado seria aquele em que o trabalhador declara a sua vontade de impugnar o despedimento, de que não aceita o mesmo, que no limite pode coincidir com o momento em que introduz a ação em juízo».

¹² PAULA QUINTAS, Entendimento jurisprudencial quanto à presunção da aceitação do despedimento e sua ilisão, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021, n.º 2, pp. 247 e ss., p. 258, que destaca a importância de conceder ao trabalhador «um período de reflexão, de ponderação e de aconselhamento jurídico».

¹³ *Aut. e ob. cit.*, p. 10. Cfr., também, MILENA SILVA ROUXINOL, *ob. cit.*, pp. 80 e ss.

¹⁴ Negrinho no original.

¹⁵ Trata-se, como refere ANTERO VEIGA, de um «período de ponderação que, na verdade, só pode ter-se como razoável, tratando-se, como se trata de gerir a perda do emprego».

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

(Denominação)

O Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) é a associação permanente que representa os médicos da zona sul do país, nele filiados, que exercem a sua atividade por conta de outrem.

Artigo 2.º

(Sede)

O SMZS tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 3.º

(Âmbito subjetivo e geográfico)

1- O SMZS representa os médicos nele inscritos que exerçam a sua atividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, no território continental, nos distritos de Angra do Heroísmo, Horta e Ponta Delgada, na Região Autónoma dos Açores, e no distrito do Funchal, na Região Autónoma da Madeira.

2- Os médicos que exerçam a sua atividade nos concelhos que confinam com a zona centro podem optar pela sua inscrição no Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC).

3- O SMZS poderá aceitar a inscrição de médicos que exerçam a sua atividade em concelhos pertencentes à zona centro e confinem com a zona sul.

Artigo 4.º

(Fins)

O SMZS tem por finalidade a defesa dos direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais dos médicos nele inscritos, considerados nos planos individual e coletivo e na perspetiva da defesa da saúde do povo português, através da edificação do Serviço Nacional de Saúde.

CAPÍTULO II

Dos princípios e competências

Artigo 5.º

(Princípios fundamentais)

1- O SMZS rege-se pelos princípios de:

- a) Total independência, relativamente a entidades estatais, patronais, políticas e religiosas;
- b) Democracia sindical, garantindo a fiscalização das estruturas organizativas pelos associados e o direito de estes defenderem livremente os seus pontos de vista em tudo o que se relacionar com a vida associativa;
- c) Solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O SMZS garante a todos os membros nele inscritos o direito de tendência, nos seguintes termos:

a) Aos associados do SMZS é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

b) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram;

c) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SMZS;

d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do SMZS, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

e) As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;

f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do SMZS e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

g) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

h) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do SMZS não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;

j) A comunicação referida na alínea anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;

k) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;

l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 5 % dos associados do SMZS no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 6.º

(Competências)

Compete ao SMZS, nomeadamente:

a) Exercer o direito de negociação coletiva com entidades privadas ou públicas e intervir na elaboração de legislação que se prenda com os direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais dos seus associados;

b) Velar pelo exato cumprimento da lei e dos presentes estatutos e respetivos regulamentos;

c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções coletivas de trabalho, na defesa dos interesses dos associados;

d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais;

e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos seus associados, nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

f) Dar parecer sobre todos os assuntos relacionados com o ensino e o exercício da medicina e com a organização dos serviços que se ocupem da saúde, sempre que o julgue conveniente ou quando as entidades oficiais o solicitem;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando para o efeito solicitado por outras organizações sindicais;

h) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 7.º

(Aquisição da qualidade de associado)

1- Têm direito de filiar-se no SMZS todos os médicos que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 3.º destes estatutos e que não estejam inscritos noutros sindicatos de médicos.

2- Não podem inscrever-se no SMZS os médicos que utilizarem o trabalho profissional assalariado de outros médicos.

3- O pedido de filiação no SMZS deverá ser dirigido à direção, em proposta fornecida pelo sindicato.

4- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral.

5- Têm legitimidade para interpor recurso referido no número anterior o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

6- Poderá continuar inscrito como associado, com todos os direitos e deveres, o médico que, tendo deixado a atividade médica, não passe a exercer atividade representada por outro sindicato.

7- Os associados na situação de aposentados ou reformados têm os seus direitos sindicais garantidos, sem prejuízo do disposto no artigo 55.º, número 4 dos estatutos.

8- A direção poderá conceder, em casos especiais, a suspensão do pagamento de quotas, sem prejuízo da manutenção da condição de associado.

Artigo 8.º

(Perda da qualidade de associado)

Perdem a qualidade de associado do SMZS os médicos que:

a) Cancelem a sua inscrição no sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direção;

b) Deixem de exercer a atividade profissional médica voluntariamente, sem prejuízo do disposto no número 6 do artigo 7.º;

c) Deixem de exercer a sua atividade profissional na área abrangida pelo SMZS, desde que não solicitem a suspensão do pagamento de quotas, nos termos do número 8 do artigo 7.º;

d) Não paguem as quotas durante um período de seis meses e desde que, avisados, não satisfaçam, no prazo de um ano, o pagamento das quotas em atraso;

e) Tenham sido sancionados, em processo disciplinar, com a pena de expulsão.

Artigo 9.º

(Readmissão de associados)

1- Salvo no caso previsto na alínea e) do artigo 8.º, os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

2- No caso previsto na alínea e) do artigo 8.º, os pedidos de readmissão, a serem apreciados pela assembleia geral, carecem de ser aprovados pelos votos favoráveis de, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

Artigo 10.º

(Direitos)

São direitos dos associados:

a) Elegerem e serem eleitos para os corpos gerentes e órgãos do sindicato;

b) Participarem em todas as atividades do sindicato;

- c) Requererem o patrocínio do sindicato para defesa dos seus direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais;
- d) Requererem a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;
- e) Reclamarem a revisão das deliberações dos órgãos sociais do sindicato contrárias aos estatutos e regulamentos;
- f) Recorrerem de qualquer sanção que lhe haja sido aplicada pela direção;
- g) Consultarem os documentos de contabilidade e as atas das reuniões da direção;
- h) Serem readmitidos nos termos do artigo 9.º dos presentes estatutos.

Artigo 11.º

(Deveres)

São deveres dos associados:

- a) Aceitarem e cumprirem o disposto nos estatutos e regulamentos do sindicato;
- b) Aceitarem e cumprirem as deliberações dos órgãos sociais, sem prejuízo dos direitos de reclamação e de recurso;
- c) Pagarem pontualmente as suas quotas e débitos ao sindicato;
- d) Participarem nas atividades do sindicato, tomando parte nas assembleias gerais e outras reuniões sindicais, integrando grupos ou comissões para que forem indicados e desempenhando os cargos e funções para que forem eleitos;
- e) Comunicarem ao sindicato, no prazo de 20 dias, a mudança de residência e do local de trabalho, reforma, serviço militar, impedimento prolongado e desemprego;
- f) Comunicarem aos órgãos do sindicato todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenham conhecimento;
- g) Avisarem o sindicato de qualquer impedimento de participação efetiva na vida sindical.

Artigo 12.º

(Quotas)

- 1- O valor da quota mensal é determinado pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 2- Os sistemas de cobrança são definidos pela direção.
- 3- Estão isentos do pagamento de quotas os associados na situação de aposentação, de reforma e de desemprego e, ainda, nos casos especiais previstos no número 8 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 13.º

(Sanções)

- 1- Os associados estão sujeitos, pela violação ou não cumprimento dos seus deveres estatutários, às seguintes sanções:
 - a) Advertência verbal;
 - b) Advertência registada;
 - c) Suspensão até seis meses;
 - d) Expulsão.
- 2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em casos de grave violação de deveres estatutários fundamentais.

Artigo 14.º

(Procedimento)

- 1- As sanções previstas no artigo anterior, com exceção da advertência verbal, só podem ser aplicadas no âmbito de procedimento disciplinar escrito que garanta o direito de defesa do associado.
- 2- As sanções aplicadas sem conhecimento e audição prévia do associado são nulas e de nenhum efeito.

3- Ao associado acusado é concedido um prazo de dez dias, a contar da data de notificação da nota de culpa, para apresentar a sua defesa.

4- Nos casos omissos aplica-se o regime consagrado na Administração Pública.

Artigo 15.º

(Recurso)

Das sanções aplicadas pela direção cabe recurso, para a assembleia geral, a interpor no prazo de dez dias a contar da data de notificação da respetiva deliberação.

CAPÍTULO V

Da estrutura organizativa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 16.º

(Órgãos sociais)

São órgãos sociais:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscalizador.

Artigo 17.º

(Corpos gerentes)

São corpos gerentes:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscalizador.

Artigo 18.º

(Órgãos sindicais)

São órgãos sindicais:

- a) Os núcleos sindicais;
- b) Os delegados sindicais;
- c) As comissões de delegados sindicais;
- d) O conselho geral de delegados;
- e) Secretariado regional dos Açores;
- f) Secretariado regional da Madeira;
- g) As assembleias distritais;
- h) As comissões sindicais setoriais.

Artigo 19.º

(Eleição dos corpos gerentes)

1- Os corpos gerentes são eleitos por períodos de três anos civis, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2- A eleição dos membros dos corpos gerentes far-se-á sempre por votação exclusivamente eletrónica, em escrutínio secreto e direto, em assembleia geral convocada para o efeito.

3- Os elementos que irão compor a mesa da assembleia geral e a direção são os componentes da lista mais votada.

4- Os elementos que irão compor o conselho fiscalizador, sairão das várias listas concorrentes às eleições, em número proporcional aos votos obtidos por cada uma delas, utilizando-se, para o efeito, o método da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 20.º

(Processo eleitoral)

1- A data da assembleia geral eleitoral é marcada com 30 dias de antecedência e terá lugar até 15 de dezembro do ano em que terminar o mandato dos corpos gerentes cessantes.

2- Os anúncios convocatórios são feitos, alternativamente, através de correio eletrónico para o endereço eletrónico conhecido de cada um dos associados ou por carta expedida para a morada destes, com divulgação na página oficial da *internet* do sindicato ou por publicação num jornal de âmbito nacional.

3- A apresentação das candidaturas deverá ser feita até 20 dias antes do ato eleitoral e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos à mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscalizador;

b) Do termo individual ou coletivo da aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação dos representantes da lista na comissão eleitoral.

4- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5- Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado e local principal de trabalho.

6- Os candidatos poderão ser substituídos até ao limite máximo de cinco, até 10 dias antes do ato eleitoral.

7- Compete à mesa da assembleia geral a verificação da regularidade das candidaturas.

8- O processo eleitoral será objeto de regulamentação própria.

Artigo 21.º

(Comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral será constituída por:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Três elementos indicados por cada lista considerada válida.

2- A comissão eleitoral iniciará as suas funções 24 horas após a data limite de apresentação das candidaturas.

3- A comissão eleitoral tem as seguintes atribuições:

a) Designar cada uma das listas através de uma letra, a partir da A, pela sua ordem de apresentação;

b) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

c) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

d) Promover a feitura e a divulgação dos programas das listas concorrentes, em igualdade de condições;

e) Fiscalizar o curso normal da campanha eleitoral e do ato eleitoral;

f) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do sindicato;

g) Promover a elaboração dos boletins de voto;

h) Deliberar sobre o horário do funcionamento das mesas de voto;

i) Presidir ao ato eleitoral;

j) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de três dias após a realização do ato eleitoral;

k) Julgar as reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

4- Todas as decisões da comissão eleitoral terão de ser tomadas, estando presente a maioria dos seus elementos, por maioria simples dos votos.

Artigo 22.º

(Campanha eleitoral)

1- O SMZS comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar pela direção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as disponibilidades financeiras.

2- A campanha eleitoral terá o seu início a partir da aceitação das candidaturas e termina na antevéspera do ato eleitoral.

Artigo 23.º

(Cadernos eleitorais e voto eletrónico)

1- Os cadernos eleitorais serão elaborados pela direção, sob fiscalização da comissão eleitoral, e afixados 10 dias antes do ato eleitoral.

2- Até seis dias antes da data das eleições serão postos à disposição dos associados as credenciais para o voto eletrónico.

3- O local e horário de funcionamento das mesas de voto eletrónico serão designados pela comissão eleitoral e anunciados até seis dias antes da data das eleições, sendo, em qualquer caso, sempre disponibilizados os meios eletrónicos na sede do SMZS.

Artigo 24.º

(Apuramento dos resultados)

1- Logo que a votação tenha terminado, procederá a comissão eleitoral à contagem dos votos e à elaboração de ata com os resultados, devidamente assinada.

2- Após o apuramento final, a comissão eleitoral procederá à proclamação dos resultados e da lista vencedora.

Artigo 25.º

(Impugnação do ato eleitoral)

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à comissão eleitoral no prazo de três dias a contar da data de afixação dos resultados.

2- A comissão eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso, no prazo de cinco dias, para a assembleia geral, que será convocada nos termos do artigo 29.º, número 1, alínea c), expressamente para o efeito, nos seis dias seguintes ao do seu recebimento, e que decidirá em última instância.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 26.º

(Definição)

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 27.º

(Atribuições)

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscalizador;
- c) Aprovar as alterações de quotizações do sindicato;
- d) Aprovar e alterar os estatutos e regulamentos do sindicato;
- e) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- g) Deliberar sobre a adesão do sindicato a uniões, federações ou confederações sindicais, constituídas ou a constituir;
- h) Autorizar a direção a contrair empréstimos superiores a vinte mil euros e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis do sindicato;
- i) Resolver, em última instância, os diferendos entre corpos gerentes e órgãos sindicais ou entre os associados e aqueles;
- j) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos direitos e interesses sociais, económicos, cultu-

rais e profissionais dos seus associados, enquanto trabalhadores por conta de outrem;

k) Deliberar sobre o reconhecimento de tendências político-sindicais ou correntes de intervenção.

Artigo 27.º-A

(Participação)

A participação em reuniões da assembleia geral poderá ser presencialmente ou remotamente através de meios eletrónicos em termos a regulamentar.

Artigo 28.º

(Reuniões ordinárias)

A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária até 31 de março, anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo anterior e de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 29.º

(Reuniões extraordinárias)

1- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) A pedido da direção;
- c) A pedido de, pelo menos, 10 % ou 200 sócios;
- d) A pedido do conselho de delegados;
- e) A pedido do conselho fiscalizador.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo constar uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Nos casos previstos nas alíneas b, c), e d) deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral para reunir no prazo máximo de 20 dias após a receção do requerimento.

Artigo 30.º

(Convocação)

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente ou por um dos secretários, através de anúncio convocatório, enviado a todos os associados, com indicação da data, hora, local e ordem de trabalhos.

2- O anúncio convocatório deverá ser divulgado, com a antecedência mínima de três dias, na página oficial da internet do sindicato ou por publicação num jornal de âmbito nacional e enviado, alternativamente, através de correio eletrónico para o endereço eletrónico conhecido de cada um dos associados ou por carta expedida para a morada destes.

Artigo 31.º

(Quórum)

1- A assembleia geral acha-se constituída logo que esteja presente a maioria dos associados inscritos no sindicato.

2- Passada meia hora após o seu início, a assembleia geral poderá funcionar com qualquer número de associados presentes.

3- Excetua-se do disposto no número anterior as assembleias convocadas para a destituição dos corpos gerentes e para as finalidades previstas nas alíneas e) e f) do artigo 27.º, as quais só poderão funcionar com um mínimo de 10 % dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 32.º

(Deliberações)

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples.

2- Excetua-se do disposto no número anterior as assembleias convocadas para a destituição dos corpos gerentes e para as finalidades previstas nas alíneas d), e), f) e g) do artigo 27.º, as quais exigem a aprovação de três quartos dos associados presentes.

Artigo 33.º**(Votação)**

O voto será direto e secreto quando se trate de eleições e deliberações sobre fusão, integração, adesão e dissolução do sindicato.

Artigo 34.º**(Destituição da direção)**

A assembleia geral que deliberar a destituição da direção elegerá, obrigatoriamente, uma comissão diretiva que terminará o mandato da direção destituída, ou convocará eleições para nova direção.

SECÇÃO III**Da mesa da assembleia geral****Artigo 35.º****(Definição)**

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.
- 2- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

Artigo 36.º**(Competências do presidente)**

Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas;
- e) Convocar, no início de cada ano, o conselho geral de delegados e presidir aos seus trabalhos até à eleição da respetiva mesa.

Artigo 37.º**(Competências dos secretários)**

Compete em especial aos secretários da mesa da assembleia geral:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral.

SECÇÃO IV**Da direção****Artigo 38.º****(Definição)**

1- A direção do sindicato é constituída por 26 membros eleitos de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos.

2- A direção é um órgão colegial e os seus membros definirão as funções de cada um, elegendo o presidente, três vice-presidentes, o tesoureiro, dois secretários e dois vogais que constituirão a comissão executiva.

Artigo 39.º

(Atribuições)

São atribuições da direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- c) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, à assembleia geral, o relatório e contas de gerência bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- f) Elaborar o inventário e haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Exercer o poder disciplinar;
- k) Constituir comissões sindicais de especialistas, de docentes universitários, ou de outros agrupamentos profissionais, como seus órgãos consultivos;
- l) Constituir grupos de trabalho com finalidades definidas no estudo e problemas que interessam ao sindicato ou à profissão médica;
- m) Decretar o exercício do direito à greve ou a outras formas de intervenção e ação reivindicativa;
- n) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho de delegados;
- o) Promover as relações entre o sindicato e outras organizações da classe ou representativas de trabalhadores de outros setores profissionais;
- p) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- q) Colaborar com outras instituições representativas da classe para defesa dos legítimos interesses dos associados.

Artigo 40.º

(Reuniões)

A direção reunirá pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se atas de cada reunião.

Artigo 41.º

(Deliberações)

- 1- A direção não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria da comissão executiva ou a maioria dos seus membros.
- 2- O sindicato obriga-se pela assinatura de três elementos da direção, sendo sempre necessária a do presidente ou de quem o substitua.
- 3- Nos casos que envolvam os meios financeiros do sindicato, uma das assinaturas será a do tesoureiro.

SECÇÃO V

Do conselho fiscalizador

Artigo 42.º

(Definição)

- 1- O conselho fiscalizador do sindicato é composto por nove membros, eleitos de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos.
- 2- O presidente, vice-presidente e o secretário serão eleitos de entre os seus membros por voto direto e secreto.

Artigo 43.º**(Atribuições)**

São atribuições do conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar a atividade administrativa e financeira da direção;
- b) Verificar se as contas mensais da direção e dos diferentes fundos são exatas e se estão devidamente comprovadas;
- c) Conferir em cada mês o saldo da caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie;
- d) Vigiar as operações de eventual liquidez do sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;
- e) Apreciar o relatório anual da direção, dando sobre ele o seu parecer, que será exarado no final do mesmo e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;
- f) Fiscalizar a atividade de todos os órgãos do sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento dos presentes estatutos;
- g) Exercer poderes de recomendação em relação à direção;
- h) Verificar os mandatos dos elementos de todos os órgãos do sindicato;
- i) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção;
- j) Em matéria da sua competência e quando o entender necessário, convocar a assembleia geral.

Artigo 44.º**(Funcionamento)**

- 1- O conselho fiscalizador só pode funcionar com a maioria dos seus membros presentes.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos seus membros, não sendo reconhecido nenhum voto de qualidade.
- 3- O conselho fiscalizador é solidariamente responsável com a direção pelos atos sobre que tenha dado parecer favorável.

Artigo 45.º**(Reuniões)**

O conselho fiscalizador reúne ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, a convocação do seu presidente, do presidente da direção que, neste caso, conjuntamente com outros membros da direção, participará, sem direito de voto, na reunião.

SECÇÃO VI**Dos núcleos sindicais****Artigo 46.º****(Definição)**

- 1- O núcleo sindical é o conjunto de todos os associados que trabalham num estabelecimento de saúde, num concelho, num distrito, ou num agrupamento de estabelecimentos de saúde, conforme os casos em que seja considerada mais adequada a constituição do núcleo.
- 2- Todos os associados deverão estar integrados num núcleo sindical.

Artigo 47.º**(Competências)**

Os núcleos sindicais são os órgãos de base de toda a estrutura sindical, competindo-lhes exprimir a vontade de conjunto dos médicos sindicalizados ou eleger e destituir, por voto direto e secreto os delegados sindicais.

Artigo 48.º**(Regulamento interno)**

Quando as suas dimensões o justificarem um núcleo sindical pode aprovar um regulamento interno em assembleia dos associados, devidamente convocados, no respeito pelas disposições destes estatutos.

SECÇÃO VII

Dos delegados sindicais e comissões de delegados sindicais

Artigo 49.º

(Definição)

1- Os delegados sindicais são os associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade do sindicato nos locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade no âmbito dos núcleos sindicais a que pertencem.

Artigo 50.º

(Eleição)

1- Os delegados sindicais são eleitos por lista ou individualmente, pelos associados do sindicato, sendo a regularidade do processo eleitoral assegurada pela direção do sindicato.

2- O número de delegados sindicais efetivos de cada núcleo sindical será conforme ao número de médicos sindicalizados, nos seguintes termos:

1 delegado - Menos de 50 médicos sindicalizados;

2 delegados - 50 a 99 médicos sindicalizados;

3 delegados - 100 a 199 médicos sindicalizados;

4 delegados - 200 a 499 médicos sindicalizados,

devendo os delegados suplentes substituir os delegados efetivos em absoluto e pela ordem da ata de eleição, em caso de demissão, doença ou impedimento.

3- A direção do sindicato só reconhece os delegados sindicais eleitos por maioria dos associados, e cuja eleição tenha sido marcada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias.

Artigo 51.º

(Mandato)

A duração do mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 52.º

(Atribuições)

São atribuições do delegado sindical:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os médicos que o elegeram e a direção do sindicato, transmitindo todas as deliberações, sugestões e críticas dos associados;

b) Estimular a participação ativa dos médicos na vida sindical, promovendo, nomeadamente, reuniões para análise e discussão dos problemas sindicais;

c) Informar os médicos dos respetivos núcleos do andamento da atividade sindical;

d) Coordenar, no âmbito da sua ação, a atividade sindical;

e) Organizar administrativamente a vida sindical do seu núcleo;

f) Representar o seu núcleo ou fração dos órgãos sindicais em que tiver assento;

g) Concorrer para levar à prática as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do sindicato;

h) Promover as eleições de novos delegados antes da cessação das suas funções;

i) Apresentar o relatório anual das suas atividades, que será apreciado pelo núcleo sindical e posteriormente enviado à direção do sindicato.

Artigo 53.º

(Poderes)

1- O delegado sindical, quando em assembleia de delegados, só pode deliberar sobre questões para que tenha sido devidamente mandatado e sem contrariar a orientação geral definida pelo seu núcleo.

2- Em questões processuais, o delegado sindical tem inteira liberdade de ação.

Artigo 54.º

(Início e cessação de funções)

1- A eleição e a destituição de delegados sindicais serão comunicadas pela direção do sindicato às entidades patronais diretamente interessadas.

2- Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados sindicais iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 55.º

(Eleição e destituição)

1- A eleição dos delegados sindicais é realizada até 31 de janeiro do primeiro ano do triénio de cada mandato.

2- A destituição dos delegados sindicais é da competência dos médicos que os elegeram, mediante voto direto e secreto.

3- A destituição dos delegados sindicais não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos seus cargos, por parte dos médicos que os elegeram.

4- Os associados na situação de aposentados ou reformados, desde que mantenham a sua atividade profissional, podem ser eleitos delegados sindicais.

Artigo 56.º

(Direitos e garantias)

Os delegados sindicais efetivos gozam dos direitos e garantias estabelecidos na Constituição da República, na lei e nos instrumentos e regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 57.º

(Reuniões com a direção)

Sempre que o entenda necessário, a direção convocará os delegados sindicais para:

- a) Discutir e analisar a situação político sindical;
- b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, com incidência especial sobre assuntos do interesse dos médicos.

Artigo 58.º

(Comissões de delegados sindicais)

1- Atentas as vantagens do trabalho coletivo, os delegados do mesmo núcleo sindical organizar-se-ão em comissão de delegados sindicais, podendo aprovar um regulamento interno, no respeito pelas disposições destes estatutos.

2- Incumbe exclusivamente à direção do sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3- É também da competência da direção do sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos intermédios previstos no número anterior.

SECÇÃO VIII

Do conselho geral de delegados

Artigo 59.º

(Definição)

1- O conselho geral de delegados é constituído por todos os delegados sindicais e pela direção do sindicato.

2- O conselho geral de delegados é presidido pela comissão executiva da direção.

3- O conselho geral de delegados reunirá quando convocado por qualquer dos órgãos previstos no artigo seguinte.

Artigo 60.º

(Convocação)

O conselho geral de delegados pode ser convocado:

- a) Pela direção do sindicato;
- b) Pelo conselho fiscalizador;
- c) Pelas assembleias distritais de delegados;
- d) Por 25 % dos delegados sindicais que o integram.

Artigo 61.º

(Funcionamento)

1- Os trabalhos do conselho geral de delegados iniciar-se-ão à hora marcada na convocatória, a qual deve indicar a respetiva ordem de trabalhos, desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos seus membros.

2- Na falta do *quórum* previsto no número anterior, poderá reunir meia hora depois com qualquer número de delegados.

3- As deliberações do conselho geral de delegados são tomadas por maioria simples.

Artigo 62.º

(Atribuições)

São atribuições do conselho geral de delegados:

- a) Analisar e discutir a situação político sindical e apreciar a ação sindical desenvolvida pelo sindicato com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- b) Deliberar sobre propostas ou moções apresentadas pela direção ou pelos órgãos sindicais;
- c) Atuar como órgão consultivo da direção, quando esta entender solicitá-lo;
- d) Convocar assembleias gerais extraordinárias.

SECÇÃO IX

(Dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira)

Artigo 63.º

(Definição)

1- A organização e desenvolvimento da atividade sindical nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira cabe, respetivamente, ao secretariado regional dos Açores e ao secretariado regional da Madeira.

2- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira são constituídos e representados por coordenadores executivos.

Artigo 64.º

(Coordenadores executivos)

Os coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira são os associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical no âmbito da respetiva Região Autónoma.

Artigo 65.º

(Mandato)

A duração do mandato dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira é de três anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 66.º

(Eleição e destituição)

1- Os coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira são eleitos pelos as-

sociados do sindicato da respetiva Região Autónoma, cabendo à direção assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2- A eleição dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira deve realizar-se até ao dia 15 do mês imediatamente anterior ao do início de cada novo mandato.

3- A destituição dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira é da competência dos associados que os elegeram ou da comissão executiva da direção, por deliberação aprovada por dois terços de votos favoráveis.

Artigo 67.º

(Atribuições)

São atribuições dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente com os médicos que os elegeram e a direção do sindicato, transmitindo todas as deliberações, sugestões e críticas dos associados;
- b) Estimular a participação ativa dos médicos da respetiva região autónoma na vida sindical, promovendo, nomeadamente, reuniões para análise e discussão dos problemas sindicais;
- c) Informar os médicos da respetiva região autónoma do andamento da atividade sindical;
- d) Coordenar a atividade sindical, no âmbito da respetiva região autónoma;
- e) Organizar administrativamente a vida sindical no âmbito da respetiva região autónoma;
- f) Concorrer para levar à prática, no âmbito da respetiva região autónoma, as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do sindicato;
- g) Promover a eleição de novos coordenadores executivos antes de cessação das suas funções;
- h) Apresentar relatório anual das suas atividades, a remeter à direção do sindicato.

Artigo 68.º

(Reuniões com a direção)

Sempre que o entenda necessário, a direção convocará os coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira para:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical;
- b) Apreciar a atividade sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, com incidência especial sobre assuntos do interesse dos médicos.

SECÇÃO X

Das assembleias distritais

Artigo 69.º

(Definição)

Em cada distrito administrativo constituir-se-ão:

- a) Assembleias distritais constituídas por todos os associados que exerçam a sua atividade no distrito respetivo;
- b) Assembleias distritais de delegados constituídas pelos delegados sindicais do distrito.

Artigo 70.º

(Convocação)

As assembleias distritais podem ser convocadas pela direção, pelo conselho geral de delegados, pela maioria simples dos delegados sindicais da área distrital e a pedido de, pelo menos, 10 % dos associados que exerçam atividade no distrito.

Artigo 71.º

(Funcionamento)

As assembleias distritais serão dirigidas, de início, pelo associado presente com maior número de anos

de profissão e de idade, que escolherá dois associados presentes para o secretariar, procedendo de imediato à eleição da mesa da assembleia convocada.

Artigo 72.º

(Competências)

Compete às assembleias distritais:

- a) Analisar os assuntos de natureza sindical do distrito e considerar, de acordo com as respetivas características, as formas mais convenientes de articulação e coordenação da atividade sindical com os corpos gerentes;
- b) Apreciar e dar parecer, sobre toda a matéria que envolva a atividade sindical, ou sobre qualquer assunto relacionado com a saúde.

SECÇÃO XI

Das comissões sindicais setoriais

Artigo 73.º

(Definição e regime)

1- As comissões sindicais setoriais são órgãos com competências e atribuições especializadas, visando prosseguir uma atividade complementar numa determinada área de intervenção sindical.

2- As competências e atribuições de cada comissão sindical setorial são fixadas em regulamento próprio, a aprovar em reunião da direção do sindicato.

3- Os membros de cada comissão sindical setorial são designados por deliberação da direção do sindicato.

4- Cada comissão sindical setorial terá um coordenador, designado pela direção do sindicato, sob proposta da comissão sindical respetiva.

CAPÍTULO VI

Da administração financeira

Artigo 74.º

(Receitas)

Constituem receitas do sindicato:

- a) A quotização dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 75.º

(Aplicações das receitas)

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá depois de para tal ser autorizada pela assembleia geral.

Artigo 76.º

(Relatório e contas)

1- A direção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de março de cada ano, o relatório e contas relativas ao exercício do ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2- O relatório e contas estarão patentes aos associados, na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data de realização da assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da fusão e dissolução do sindicato

Artigo 77.º

(Regime)

1- A fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, nos termos do disposto nos artigos 31.º, número 2 e 32.º, número 2, dos presentes estatutos.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos associados do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Da alteração dos estatutos

Artigo 78.º

(Regime)

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, nos termos do disposto nos artigos 31.º, números 1 e 2 e 32.º, número 2.

CAPÍTULO IX

Dos prazos

Artigo 79.º

(Contagem dos prazos)

À contagem dos prazos são aplicáveis as seguintes regras:

- a) O prazo começa a correr independentemente de quaisquer formalidades;
- b) Não se inclui na contagem o dia em que ocorra o evento a partir do qual o prazo começa a correr;
- c) O prazo fixado suspende-se aos sábados, domingos e feriados;
- d) Na contagem dos prazos fixados em mais de três meses, incluem-se os sábados, domingos e feriados;
- e) É havido como prazo de um ou dois dias o designado, respetivamente, por 24 ou 48 horas;
- f) O termo do prazo que coincida com dia em que os serviços do sindicato perante o qual deva ser praticado o ato não se encontre aberto, ou não funcione durante o período normal, transfere-se para o primeiro dia útil seguinte;
- g) Considera-se que os serviços do sindicato não se encontram abertos quando for concedida tolerância de ponto, total ou parcial.

Registado em 18 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 5 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023.

Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA, associação constituída por trabalhadores referidos no artigo 2.º

Artigo 2.º

1- Podem ser associados todos os trabalhadores das indústrias, do comércio e retalho do setor automóvel que trabalhem por conta de outrem e estejam em exercício de funções, trabalhadores que, detendo um contrato de trabalho, desempenhem funções associadas à manutenção e reparação de veículos automóveis e trabalhadores cuja função esteja associada ao processo produtivo do setor automóvel, de limpeza e de recolha e tratamento de resíduos. Assim como reformados que tenham atingido tal condição no exercício da atividade por conta de outrem nas funções anteriormente referidas e já fossem à data sindicalizados neste sindicato.

2- (...)

Artigo 3.º

(...)

Artigo 4.º

(...)

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

(...)

Artigo 6.º

(...)

Artigo 7.º

Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) (...);

b) (...);

- c)* (...);
- d)* (...);
- e)* Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com os setores abrangidos;
- f)* Celebrar convenções coletivas de trabalho e intervir e vincular o sindicato em toda e qualquer negociação coletiva de trabalho dos setores abrangidos, bem como em acordos com as empresas quando reclamada a sua intervenção;
- g)* Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- h)* Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis aos setores abrangidos;
- i)* (...);
- j)* (...);
- k)* Prestar assistência jurídica a todos os trabalhadores dos setores abrangidos conflitos emergentes das relações de trabalho.

Artigo 8.º

(...)

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

(...)

Artigo 10.º

(...)

Artigo 11.º

1- São direitos dos associados:

- a)* (...);
- b)* (...);
- c)* (...);
- d)* (...);
- e)* (...);
- f)* (...);
- g)* (...);
- h)* (...);
- i)* O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se podem exprimir a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;
- j)* (...);
- k)* (...);
- l)* (...)

Artigo 12.º

(...)

Artigo 13.º

(...)

Artigo 14.º

(...)

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

(...)

Artigo 16.º

(...)

Artigo 17.º

(...)

Artigo 18.º

(...)

Artigo 19.º

(...)

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

Artigo 20.º

(...)

Artigo 21.º

(...)

Artigo 22.º

(...)

Artigo 23.º

(...)

Artigo 24.º

(...)

Artigo 25.º

(...)

Artigo 26.º

(...)

Artigo 27.º

(...)

Artigo 28.º

(...)

Artigo 29.º

(...)

Artigo 30.º

(...)

- (...) Artigo 31.º
- (...) Artigo 32.º
- (...) Artigo 33.º
- (...) Artigo 34.º

Da mesa da assembleia geral

- (...) Artigo 35.º
- (...) Artigo 36.º
- (...) Artigo 37.º

4) Da direção

- (...) Artigo 38.º
- (...) Artigo 39.º
- (...) Artigo 40.º
- (...) Artigo 41.º
- (...) Artigo 42.º
- (...) Artigo 43.º

5) Do conselho fiscal

- (...) Artigo 44.º
- (...) Artigo 45.º
- (...) Artigo 46.º
- (...) Artigo 47.º

(...)
Artigo 48.º

(...)
Artigo 49.º

(...)
Artigo 50.º

(...)
Artigo 51.º

CAPÍTULO VI

Fundos

(...)
Artigo 52.º

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

(...)
Artigo 53.º

(...)
Artigo 54.º

CAPÍTULO VIII

Das eleições

(...)
Artigo 55.º

(...)
Artigo 56.º

(...)
Artigo 57.º

(...)
Artigo 58.º

(...)
Artigo 59.º

(...)
Artigo 60.º

(...)
Artigo 61.º

(...)	Artigo 62.º
(...)	Artigo 63.º
(...)	Artigo 64.º
(...)	Artigo 65.º
(...)	Artigo 66.º
(...)	Artigo 67.º
(...)	Artigo 68.º
(...)	Artigo 69.º
(...)	Artigo 70.º
(...)	Artigo 71.º

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

(...)	Artigo 72.º
(...)	Artigo 73.º
(...)	Artigo 74.º
(...)	Artigo 75.º

ANEXO I

(Aos estatutos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA)

Regulamento de tendências

(...)	Artigo 1.º
-------	------------

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Automóvel e Afins - STASA.

Artigo 3.º

(...)

Artigo 4.º

(...)

Artigo 5.º

(...)

Artigo 6.º

(...)

Artigo 7.º

(...)

Artigo 8.º

(...)

Artigo 9.º

(...)

Registado em 18 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Direção central

Presidente - Manuel Nobre Rodrigues Rosa.
Vice-presidente - Ana Cristina Lavandeira Simões.
Tesoureira - Margarida Isabel Silvestre Pereira.
Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro.
Cláudio Miguel Félix Trindade.
Elsa Maria Duarte Nascimento.
José Manuel Esteves Marques Janela.
Luísa Maria Salgueiro Pereira de Sousa.
Maria de Fátima Semedo Dias.
Pedro Nuno Rosa dos Reis.
Teresa de Jesus Soares Coelho.
Ana Maria Balixa do Espírito Santos Nunes.
Joaquim António Velhinho Oliveira.
Joaquim Manuel Manageiro Ramalho.
Lúcia do Carmo Serrano Cardoso.
Rosa Maria Pimentel Barros da Costa.
Maria Antónia de Jesus Fialho.
Lara Manuel Guedes de Pinho.
Maria da Graça Duarte Nascimento.
Cláudia Cristina Galhofo Ramalhinho.
Maria do Rosário Corte Real Galhardo Carvalhal.
Guida Filipa Veiga Moutinho.
Maria Fernanda dos Santos Recto.
Sónia Félix Vilas Boas de Lucena.
Ana Paula Soares Cardoso.
Paulo Jorge Almeida Félix.
Ana Maria dos Santos Melro.
Célia Alexandra Afonso Casaca.
Elsa Isabel Pires Januário das Dores.
Emília de Assunção Pinto Rebocho Gomes Encarnação.
José Manuel de Assunção Ribeiro.
Maria da Fé Batista Carvalho.

Maria de Lurdes Quirino Rosa.
Dina Paula Rodrigues Marques.
Maria Rosalina Angélica Caeiro.
Alexandra Jacob Alcântara.
André Lopes Lara Ramos.
António Jorge Silva Cunha.
António José Soares Macedo.
António Júlio Nunes Pais.
Maria Manuela Rosa Jorge.
Catarina Alexandra Matos Marques.
Carlos David da Loura Marques.
Cristina Alexandra Fernandes Ferreira.
Elisabete Silva Guerreiro Isabel.
Emmanuel Hedilson Lopes da Luz.
Fernando José Salsinha Delgado.
Isa Maria dos Reis Correia Martins.
Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras.
Julica Célia Engel.
Lino Jorge Estrela Gago.
Lígia de Fátima Caldeira Martins.
Maria Amália Afonso Gonçalves.
Maria Goreti Medeiros Cabral Franzky.
Maria João Ribeirinho Valente Sales.
Sandrina Isabel Rodrigues Coelho.
Sónia Maria Madeira Fernandes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo
Ana Carina Neves de Castro
António Borlido Parente
António Francisco Gonçalves Soares Baião
Catarina Mendes da Piedade
Cristiana Nunes Rodrigues
Elsa Sofia Pimenta Brinquete
Francisco António Costa Franco
Fátima Graciete de Sousa Morais
Fernando Carlos Cerqueira Pinto
Fernando Henrique Pedro Rodrigues
Gloria Maria Gonçalves Pereira
Ivone Maria Pereira Lopes
Joana Isabel Pinto de Jesus
José Armando Figueiredo Correia
José Eduardo Pereira Andrade
José Nélio Faria
Luis Miguel Guimarães Trindade
Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho
Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes

Maria Otília Rodrigues Pimenta
Mariana da Conceição Santos Rocha
Patrícia Alexandra Abreu Picão
Orlando Domingos da Fonseca Magalhães
Paulo Sérgio Nunes Coelho
Paulo Alexandre Roxo Fernandes
Raquel Duarte Brás
Rui Paulo Fernandes Matias
Sandra Cristina Henriques dos Santos
Sérgio Filipe Fachada da Costa Pereira
Telma Henriqueta Duarte
Tiago Carneiro Jacinto
Vítor Nelson Garcia da Silva

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Automóvel e Afins - STASA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Cristina Rodrigues Lage.
João Pedro Cruz Pama Reis.
Júlia Ândrea Martins Duvens Soares Garcia.
Luís Filipe Abrantes Coelho.
Luís Miguel Ferro Campaniço.
Neuza Maria Moreira Vitorino.
Susana Maria Ramos da Cruz.

Suplentes:

Hermenegildo José Loureiro Martins.
João Francisco Cruz da Silva.
Miguel Ângelo das Neves Cabrita.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF- Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 24 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF, doravante designada por associação, tem a sua sede na Rua Carolina Michaelis de Vasconcelos, n.º 28, c/v Esq., 1500-145 Lisboa.

Artigo 2.º

A associação tem âmbito nacional e poderá criar secções ou delegações em qualquer localidade do território nacional, respeitando o espírito dos regulamentos e da lei.

Artigo 3.º

1- A associação é uma pessoa colectiva, sem fins lucrativos, que goza de personalidade jurídica, e tem como escopo principal congregar as empresas de segurança portuguesas, com vista à actuação conjunta no sentido do desenvolvimento económico e social do sector onde atuam.

2- Com estrita observância do seu fim não lucrativo e sem prejuízo do seu escopo principal, a associação poderá desenvolver outras actividades, individualmente ou em associação, em parceria ou por qualquer outra forma societária legalmente prevista, com outras pessoas singulares ou colectivas.

3- A associação responde civilmente pelos actos ou omissões dos seus representantes, agentes ou mandatários nos termos em que os comitentes respondem pelos actos ou omissões dos seus comissários.

Artigo 4.º

Para a prossecução do objecto associativo a associação, propõe-se, nomeadamente:

1- Desenvolver a criação de meios que propiciem uma progressivamente maior capacidade de oferta por parte dos seus membros, às carências da procura nacional;

2- Estimular a análise e investigação da problemática da segurança em todas as áreas específicas ainda que tendencialmente nas suas componentes técnica, económica e legislativa;

3- Representar e defender os seus membros e interesses perante a Administração do Estado e demais entidades, organismos e instituições públicas ou privadas, mediante as acções que se considerem adequadas, colaborando em tudo o que lhe seja requerido, desde que tal se não oponha aos fins que visa prosseguir;

4- Zelar pelo respeito dos princípios da ética profissional do sector;

- 5- Mediar conflitos entre empresas do sector;
- 6- Incentivar a produção legislativa que vise fomentar o estudo, investigação de métodos, sistemas e equipamentos de segurança;
- 7- Promover os interesses dos associados através da difusão nos meios de comunicação social ou qualquer outro que se considere adequado, de informação sobre métodos, sistemas ou equipamentos de segurança ou outros dados de interesse relacionados com as empresas membros;
- 8- Fomentar o intercâmbio de informações, opiniões e experiências entre os seus membros e a cooperação em áreas de interesse comum;
- 9- Apoiar qualquer membro de cujo âmbito de uma actividade que desenvolva possa resultar benefício para a associação, seus fins ou objectivos;
- 10- Proporcionar intercâmbio e cooperação e ou federação com qualquer organismo, instituição, associação ou sociedade, pública ou privada, nacional ou estrangeira que actue no sector de segurança;
- 11- Cumprir e fazer cumprir as obrigações contraídas tendentes à prossecução dos seus fins;
- 12- Qualquer actividade não prevista nos números anteriores desde que vise prosseguir os fins mencionados.

Artigo 5.º

A associação tem um número ilimitado de sócios, capital e duração indefinida.

CAPÍTULO II

Dos sócios

SECÇÃO I

Sua classificação e admissão

Artigo 6.º

- 1- Os sócios da associação dividem-se em três categorias:
 - a) Assistentes;
 - b) Efectivos;
 - c) Honorários.
- 2- São sócios assistentes, as empresas que não se enquadrando nas condições para sócio efetivo, pretendem colaborar e participar nas atividades da associação.
- 3- São sócios efetivos as empresas que se enquadram nas condições para sócio efetivo e contribuem para a prossecução dos fins da associação mediante o pagamento de uma quota, que poderá ser mensal, ou anual.
- 4- São sócios honorários as pessoas, singulares ou colectivas que, por serviços relevantes prestados à associação, mereçam essa distinção por deliberação da assembleia-geral, sob proposta da direcção.

Artigo 7.º

- 1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, podem ser sócios efetivos, as empresas legalmente constituídas, que possuam alvará de prestação de serviços de segurança privada, conforme a legislação específica para o sector de atividade e que sejam admitidos pela direcção a pedido dos próprios e de pelo menos dois sócios efetivos proponentes.
- 2- Nos dois primeiros anos subsequentes à admissão, o sócio efetivo fica sujeito a um regime probatório durante o qual perderá automaticamente a qualidade de associado caso lhe seja aplicada uma sanção de «censura por escrito» ou outra mais grave.
- 3- A admissão como sócio efetivo encontra-se condicionada ao pagamento do valor da jóia de admissão, definido anualmente em assembleia-geral.
- 4- Da rejeição da admissão poderá o sócio proponente interpor recurso para a assembleia-geral no prazo de 30 dias a contar da notificação.

Artigo 8.º

Cada empresa membro designará o seu representante junto da associação.

SECÇÃO II

Dos direitos e deveres

Artigo 9.º

1- Os sócios efetivos gozam dos seguintes direitos:

- a) Usufruir, nas condições regulamentares estabelecidas, das regalias concedidas pela associação;
- b) Participar nas reuniões da assembleia-geral, discutindo e votando, todos os assuntos que aí forem tratados, respeitantes à vida e actividade da associação;
- c) Eleger e ser eleito para qualquer cargo social;
- d) Examinar os livros, relatórios, contas e demais documentos, na sede da associação, desde que o requeiram por escrito à direcção com a antecedência mínima de 15 dias;
- e) Reclamar perante a direcção de todos os actos que considerem contrários à lei, estatutos e regulamentos, com recurso para a assembleia-geral;
- f) Recorrer para o tribunal competente das resoluções da assembleia-geral contrárias à lei e aos estatutos;
- g) Requerer, por escrito, certidão de qualquer ata da assembleia-geral;
- h) Receber os estatutos no ato da admissão;
- i) Receber a declaração de sócio;
- j) Fazer uso dos serviços de assessoria, informação e gestão existentes na associação, de acordo com as condições estabelecidas para o seu acesso;
- k) Ver publicitada a sua condição de associado;
- l) Desistir da qualidade de sócio, mediante prévia comunicação por escrito à direcção.

2- Os associados só podem exercer os direitos referidos no número anterior se estiverem em dia relativamente ao pagamento das suas quotas.

3- Os sócios assistentes e honorários, não gozam dos direitos constantes na alínea b) no que respeita ao direito de voto e na alínea c).

Artigo 10.º

Constituem deveres dos sócios:

- a) Honrar a associação em todas as circunstâncias e contribuir quanto possível para o seu prestígio;
- b) Observar e fazer cumprir as disposições estatutárias e regulamentares;
- c) Acatar as deliberações dos corpos gerentes legitimamente tomadas, respeitando-as, bem como respeitar os funcionários da associação quando no exercício das suas funções;
- d) Exercer com dedicação, zelo e eficiência os cargos sociais para que foram eleitos ou nomeados, salvo pedido de escusa por motivo de doença ou por outro motivo atendível, apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral e por este considerado justificado;
- e) Não cessar a actividade nos cargos sociais sem prévia participação fundamentada e por escrito dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral;
- f) Zelar pelos interesses da associação, comunicando por escrito à direcção quaisquer irregularidades de que tenham conhecimento;
- g) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição, quando exigida, e demais encargos de admissão;
- h) Satisfazer pontualmente a quota fixada e qualquer outra obrigação pecuniária validamente acordada, com excepção dos sócios honorários que estão isentos de quota;
- i) Comparecer às assembleias-gerais extraordinárias cuja convocação tenham requerido;
- j) Comunicar por escrito à direcção o local de cobrança das quotas e qualquer situação que altere os seus elementos de identificação, designadamente a mudança de sede;
- k) Defender por todos os meios ao seu alcance o património e bom nome da associação;
- l) Apresentar sugestões de interesse colectivo para uma melhor realização dos fins da associação;
- m) Cumprir as normas e regulamentos, bem como os códigos de ética aprovados pela associação ou por qualquer organismo ou entidade estatal com competência normativa sobre a actividade das empresas associadas;
- n) Com excepção da actividade de venda, instalação e manutenção de equipamento de segurança, não integrar qualquer outra associação congénere de empresas do sector da vigilância e segurança privada;
- o) Comunicar, por escrito, no prazo de trinta dias, as alterações aos pactos sociais, dos corpos gerentes ou quaisquer outras que importem à sua posição no mercado da segurança ou à sua representação perante a associação.

SECÇÃO III

Sanções e recompensas

SUBSECÇÃO I

Sanções

Artigo 11.º

Constitui infracção disciplinar, punível com as sanções estabelecidas nos artigos seguintes, a violação dos deveres consignados no artigo 10.º

Artigo 12.º

Os sócios, que incorrerem em responsabilidade disciplinar ficam sujeitos, consoante a natureza e gravidade da infracção, às seguintes sanções:

- a) Advertência verbal;
- b) Censura por escrito;
- c) Suspensão até 12 meses;
- d) Expulsão.

Artigo 13.º

- 1- A aplicação das sanções referidas nas alíneas a), b) e c) do artigo 12.º é da competência da direcção.
- 2- A expulsão é da competência da assembleia-geral, sob proposta da direcção.

Artigo 14.º

A advertência verbal e a censura por escrito são aplicáveis a faltas leves, designadamente aos casos de violação dos estatutos e regulamentos por mera negligência e sem consequências importantes para a associação.

Artigo 15.º

- 1- A suspensão até 12 meses é aplicável aos casos de:
 - e) a) Violação dos estatutos e regulamentos, com consequências graves para a associação;
 - f) b) Reincidência em infracções que tenham dado lugar a advertência ou censura;
 - g) c) Escusa injustificada de tomar posse de qualquer cargo para que tenha sido eleito ou nomeado;
 - h) d) Em geral, quando, podendo ter lugar a expulsão, o sócio reúna circunstâncias atenuantes especiais.
- 2- A suspensão envolve, enquanto perdurar, a perda dos direitos consignados no artigo 9.º, mas não o desobriga do pagamento das quotas.

Artigo 16.º

- 1- A expulsão implica a eliminação da qualidade de sócio e será aplicável, em geral, quando a infracção seja de tal forma grave que torne impossível o vínculo associativo, por afectar o bom nome da associação.
- 2- Ficam sujeitos, designadamente à sanção de expulsão os sócios que:
 - a) Defraudem dolosamente a associação;
 - b) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente qualquer membro dos corpos gerentes e por motivos relacionados com o exercício do cargo;
 - c) Ultrapassem 2 quotas por liquidar, sem justificação plausível.
- 3- Os sócios expulsos não poderão ser readmitidos, salvo se forem reabilitados, em revisão do processo, mediante factos novos que não tenham podido ser anteriormente ponderados.

Artigo 17.º

As sanções de suspensão e de expulsão serão sempre precedidas de processo disciplinar com audiência do associado.

Artigo 18.º

- 1- Da sanção de suspensão cabe recurso para a assembleia-geral, a interpor pelo sócio suspenso, no prazo

de 30 dias a contar da notificação da sanção, devendo ser apreciado em assembleia-geral extraordinária até 60 dias após a interposição do recurso.

2- Da sanção da expulsão cabe recurso, nos termos da lei, para o Tribunal da Comarca, com exclusão de qualquer outro.

SUBSECÇÃO II

Distinções

Artigo 19.º

Aos sócios que prestarem à associação ou à comunidade relevantes serviços poderão ser atribuídas as seguintes distinções:

- a) Louvor concedido pela direcção;
- b) Louvor concedido pela assembleia-geral;
- c) Nomeação do sócio honorário.

SECÇÃO IV

Da eliminação e readmissão

Artigo 20.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que forem expulsos, nos termos do artigo 16.º;
- b) Os que pedirem a exoneração;
- c) Os que não pagarem as quotas correspondentes a dois meses e não satisfizerem o débito no prazo de 30 dias a contar da notificação, ficando, no entanto, com a obrigação de regularização da dívida relativa às quotas por liquidar;
- d) Os que por motivos ponderosos devidamente sancionados pela direcção pedirem a suspensão da sua qualidade de sócio.

2- A eliminação pelos motivos referidos nas alíneas b) e c) é da competência da direcção.

Artigo 21.º

1- Podem ser readmitidos, sem prejuízo do disposto na parte final do número 3 do artigo 16.º, os sócios que tiverem sido:

- a) Exonerados a seu pedido;
- b) Eliminados por falta de pagamento de quotas;
- c) Suspensos a seu pedido, ao abrigo da alínea d) do artigo 20.º, e solicitarem a sua readmissão.

2- A readmissão só se efectuará a pedido do próprio ex-sócio e desde que pague o encargo referido na alínea g) do artigo 10.º

CAPÍTULO III

Dos corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

São órgãos da associação:

- a) Um órgão deliberativo denominado assembleia-geral;
- b) Um órgão de fiscalização denominado conselho fiscal;
- c) Um órgão colegial de administração denominado direcção.

Artigo 23.º

1- A duração do mandato dos corpos gerentes é de 3 anos, sem prejuízo de destituição nos termos da lei, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A posse será dada pelo presidente cessante da mesa da assembleia-geral, ou pelo seu substituto, no prazo máximo de 30 dias a contar da data do acto eleitoral. Se o presidente não conferir a posse dentro desse prazo, os membros eleitos entrarão em exercício, salvo se houver impugnação judicial do acto eleitoral.

3- A posse deverá ser dada em sessão pública anunciada para o efeito, devendo estar presentes os corpos gerentes cessantes, que farão entrega de todos os documentos, valores e arquivo da associação.

Artigo 24.º

1- As deliberações dos órgãos da associação são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, possuindo o presidente voto de qualidade em caso de empate na votação.

2- As eleições de órgãos sociais e que respeitem a assuntos de incidência pessoal dos seus titulares são realizadas por escrutínio secreto.

3- São sempre lavradas actas das reuniões de qualquer órgão da associação, as quais são obrigatoriamente assinadas por todos os membros presentes ou, quando respeitem à assembleia-geral, pelos membros da respectiva mesa.

Artigo 25.º

1- O exercício de qualquer cargo nos corpos gerentes é gratuito, mas pode justificar o pagamento de despesas dele derivadas.

2- Quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da associação exija a permanência prolongada de um ou mais titulares da direcção, poderão estes ser remunerados, sendo a remuneração determinada pela assembleia-geral.

3- Quando a complexidade da administração da associação o exija, poderão ser temporariamente entregues a um ou mais membros da direcção, equipamentos de propriedade da associação e a custas de utilização e manutenção da mesma.

Artigo 26.º

A representação da associação, em juízo ou fora dele, bem como perante as entidades públicas a quem compete a fiscalização, inspecção e controlo da utilização de fundos públicos, cabe à direcção.

Artigo 27.º

1- Os titulares dos órgãos sociais são responsáveis civil e criminalmente pelas faltas ou irregularidades cometidas no exercício do mandato.

2- Os titulares dos órgãos sociais ficam exonerados de responsabilidade se:

a) Não tiverem tomado parte na respectiva deliberação e a reprovarem com declaração na acta da sessão imediata em que se encontrem presentes;

b) Tiverem votado contra essa deliberação e o fizerem constar na respectiva acta.

2- A aprovação dada pela assembleia-geral ao relatório e contas de gerência da direcção e ao parecer do conselho fiscal iliba os membros dos corpos gerentes das responsabilidades para com a associação, salvo provando-se omissões por má fé ou falsas informações.

SECÇÃO II

Inelegibilidades, incapacidade e impedimentos

Artigo 28.º

1- Aos titulares dos órgãos sociais é permitido o desempenho simultâneo de mais de um cargo na associação.

2- Não podem ser reeleitos ou novamente designados membros dos órgãos sociais aqueles que, mediante processo disciplinar ou judicial, tenham sido declarados responsáveis por irregularidades cometida no exercício dessas funções ou removidos dos cargos que desempenhavam.

SECÇÃO III

Da assembleia-geral

Artigo 29.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos sociais e nela reside o poder supremo da associação. Consideram-se sócios no gozo dos seus direitos os que, admitidos há pelo menos três meses, tiverem as quotas em dias e não se encontrem suspensos.

Artigo 30.º

1- A assembleia-geral é dirigida pela respectiva mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na falta ou impedimento do presidente, o vice-presidente desempenhará as suas funções.

3- Na falta ou impedimento do secretário, o presidente designará um dos sócios presentes ou um colaborador da associação para secretariar a reunião.

4- Na falta ou impedimento de todos os membros da mesa da assembleia-geral, competirá a esta eleger os membros substitutos de entre os sócios presentes, aos quais competirá lavrar a respectiva acta e dar andamento ao eventual expediente, após o que cessarão as suas funções.

Artigo 31.º

Compete à assembleia-geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições dos outros órgãos sociais e em especial:

a) Definir as linhas fundamentais da actuação da assembleia e zelar pelo cumprimento da lei, dos estatutos e dos regulamentos;

b) Eleger, por votação secreta, os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal;

c) Discutir e votar os relatórios e contas da gerência do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;

d) Discutir e votar o plano de acção e orçamento para o ano em exercício;

e) Deliberar sobre reforma ou alteração dos estatutos;

f) Autorizar a associação a demandar judicialmente os membros dos corpos gerentes por actos praticados no exercício das suas funções;

g) Deliberar sobre todos os recursos que lhe forem interpostos por qualquer membro dos corpos gerentes ou sócio da associação;

h) Fixar, sobre proposta da direcção, os montantes das jóias e quotas e respectiva quantidade de votos em função da quota;

i) Deliberar sobre a atribuição da categoria e de sócio honorário, nos termos dos números 4 e 5 do artigo 6.º;

j) Deliberar sobre aquisição onerosa, cujo prazo de liquidação ultrapasse o período de exercício a vencer da direcção, ou a alienação de bens imóveis;

k) Vigiar a fidelidade do exercício dos corpos gerentes aos objetivos estatutários;

l) Deliberar sobre todas as outras funções que lhe estejam estatutariamente atribuídas.

Artigo 32.º

Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as reuniões da assembleia-geral e dirigir os respetivos trabalhos;

b) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar os livros de actas;

c) Dar posse aos membros dos corpos gerentes eleitos;

d) Verificar a regularidade das listas concorrentes ao acto eleitoral e a elegibilidade dos candidatos;

e) Aceitar e dar andamento, nos prazos devidos, aos recursos interpostos para a assembleia-geral;

f) Convocar os respetivos substitutos no caso de impedimento prolongado ou pedido de escusa justificada de qualquer dos membros dos corpos gerentes;

g) Exercer as competências que lhe sejam conferidas pela lei, estatutos ou deliberações da assembleia-geral;

h) Fixar o limite de tempo e o número de intervenções permitidas a cada associado na discussão de cada assunto, incluindo o período de antes da ordem do dia, exceptuando-se os membros dos corpos gerentes, enquanto tais.

Artigo 33.º

Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente da mesa no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 34.º

Compete ao secretário:

- a) Lavrar as atas e passar certidões respectivas no prazo de 15 dias a contar da data em que forem requeridas;
- b) Preparar todo o expediente da mesa e dar-lhe seguimento;
- c) Tomar nota dos sócios presentes às reuniões da assembleia-geral e dos que, durante a sessão, pedirem a palavra, pela respetiva ordem;
- d) Servir de escrutinador no ato eleitoral.

Artigo 35.º

O presidente da mesa da assembleia-geral poderá, sempre que o entenda conveniente, assistir às reuniões da direcção e do conselho fiscal, mas sem direito a voto.

Artigo 36.º

- 1- A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa, com a antecedência mínima de oito dias, por meio de aviso, enviado pelo correio ou *email*.
- 2- Quando se trate de quaisquer assuntos considerados de primacial importância pelo presidente da assembleia-geral, as convocatórias deverão também ser expedidas em correio registado.
- 3- Da convocatória constarão obrigatoriamente o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva agenda de trabalhos.
- 4- Se o presidente da assembleia geral não convocar a assembleia-geral nos casos em que o deva fazer, a qualquer associado é lícito efectuar a convocação.

Artigo 37.º

- 1- As reuniões da assembleia-geral são ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia-geral reunirá ordinariamente:
 - a) No final de cada mandato, em dezembro, para eleição dos corpos gerentes;
 - b) Até 31 de março de cada ano para discussão e votação do relatório e contas da gerência do ano anterior e do parecer do conselho fiscal e do plano de actuação e orçamento para o ano de exercício. Estes documentos deverão estar patentes para consulta dos sócios nos oito dias anteriores à realização da assembleia-geral ou, a seu pedido escrito, serem remetidos aos sócios;
 - c) Na assembleia-geral ordinária, haverá um período de antes da ordem do dia, antes do início da ordem de trabalhos, que não poderá ultrapassar 30 minutos. Cabe ao presidente da mesa o controle de tempo deste período.
- 3- A assembleia-geral reunirá extraordinariamente:
 - a) A pedido do presidente da assembleia-geral;
 - b) A pedido do presidente do conselho fiscal;
 - c) A pedido do presidente da direcção;
 - d) A requerimento fundamentado e subscrito por, no mínimo, um terço dos sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos sociais;
 - e) Em caso de recurso, a requerimento de qualquer sócio com interesse pessoal, legítimo e directo no recurso.
- 4- A reunião da assembleia-geral que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá efectuar-se se estiverem presentes, pelo menos, três quartos dos requerentes.
- 5- Quando a reunião prevista no número anterior não se realizar por falta do número mínimo de sócios, ficam os que faltarem inibidos, pelo prazo de dois anos, de requerer a reunião extraordinária da assembleia-geral, salvo se justificarem a falta por motivo de força maior.

Artigo 38.º

- 1- A assembleia-geral só poderá reunir à hora marcada com a presença da maioria dos sócios ou meia hora depois com qualquer número de presenças.

2- A assembleia-geral convocada para dissolução da associação só poderá funcionar estando presentes ou representados dois terços de todos os associados com direito a nela participarem.

Artigo 39.º

1- Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria simples de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de qualidade em caso de empate.

2- As deliberações sobre a reforma ou alteração dos estatutos só serão válidas se merecerem a aprovação de três quartos dos sócios presentes.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de dois terços do número de associados.

Artigo 40.º

São anuláveis as deliberações contrárias à lei geral e aos estatutos, seja pelo seu objecto, seja por irregularidades havidas na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, salvo tratando-se de deliberações estranhas à ordem do dia em reuniões em que estejam presentes ou representados todos os sócios efectivos e tiverem concordado com o aditamento.

Artigo 41.º

De todas as reuniões da assembleia-geral serão lavradas actas, em livro próprio, onde constarão o número de sócios a elas presentes e as discussões e deliberações tomadas, as quais serão assinadas por todos os membros da mesa.

Artigo 42.º

A representação do sócio é realizada mediante carta da empresa, caso não seja o representante designado.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 43.º

1- A direcção é composta por um presidente, um secretario e um tesoureiro.

2- Aos membros da direcção será entregue declaração identificativa da associação, especifica de membro da direcção, onde conste o cargo exercido.

3- O presidente poderá não estar vinculado a qualquer associado.

Artigo 44.º

1- Compete à direcção administrar a associação e, designadamente:

- a) Assegurar a organização e funcionamento dos serviços;
- b) Promover a escrituração dos livros nos termos da lei;
- c) Organizar o quadro do pessoal e gerir os recursos humanos da associação;
- d) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- e) Aprovar ou rejeitar as inscrições para admissão de sócio efetivos;
- f) Elaborar o relatório e contas da gerência com referência a 31 de dezembro, dando-lhes a devida publicidade e submetê-los, com o parecer do conselho fiscal, à apreciação da assembleia-geral;
- g) Elaborar o orçamento e programa de acção para o ano seguinte;
- h) Propor à assembleia-geral a nomeação de sócios honorários;
- i) Propor à assembleia-geral a reforma ou alteração dos estatutos e dissolução da associação;
- j) Fixar ou modificar a estrutura dos serviços da associação;
- k) Fornecer ao conselho fiscal os elementos que lhe forem solicitados para o cumprimento das suas atribuições;
- l) Manter sob sua guarda e responsabilidade os bens e valores da associação;
- m) Elaborar e manter actualizado o inventário do património da associação;
- n) Ordenar a instauração de processos disciplinares e aplicar sanções nos termos dos presentes estatutos;
- o) Representar a associação;

- p) Submeter à apreciação e votação da assembleia-geral os assuntos que, pela sua importância, exijam uma tomada de posição de todos os sócios;
- q) Fixar as taxas eventualmente devidas pela utilização dos serviços da associação;
- r) Admitir, despedir e readmitir, nos termos legais, o pessoal remunerado pelo trabalho prestado à associação, fixando os vencimentos e horário de trabalho;
- s) Nomear comissões ou grupos de trabalho que entenda convenientes para uma melhor prossecução dos objectivos estatutários;
- t) Delegar poderes de gestão numa comissão executiva composta por 3 membros efetivos da direcção;
- u) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos e praticar todos os actos necessários à defesa dos interesses morais e patrimoniais da associação.

2- A direcção poderá delegar em parte ou no todo, os poderes aqui designados, bem como atribuir a gestão administrativa da associação a um colaborador designado como «secretário-geral», que não poderá estar vinculado laboralmente com qualquer empresa do sector de segurança privada.

Artigo 45.º

Compete ao presidente da direcção:

- a) Superintender na administração da associação e orientar e fiscalizar os respetivos serviços;
- b) Representar a associação e a direcção;
- c) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- d) Promover o cumprimento das deliberações da assembleia-geral e da direcção;
- e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos, regulamentos e decisão da direcção;
- f) Definir a distribuição de pelouros de responsabilidades e atuação entre os membros da direcção.

Artigo 46.º

Compete ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos e, juntamente com o presidente superintender na administração da associação, designadamente:

- a) Na elaboração do resumo anual das actividades administrativas, o qual constituirá elemento para o relatório da direcção a apresentar em assembleia-geral;
- b) Representar a associação e a direcção;
- c) Cumprir com as responsabilidades dos pelouros que lhe forem designados pela direcção.

Artigo 47.º

Compete ao secretário:

- a) Organizar e orientar todo o serviço de secretaria;
- b) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões de direcção;
- c) Redigir o respetivo livro de atas, mantendo-o sempre em dia;
- d) Promover no prazo de 15 dias as certidões das actas pedidas pelos associados;
- e) Cumprir com as responsabilidades dos pelouros que lhe forem designados pela direcção.

Artigo 48.º

1- Compete ao tesoureiro organizar e orientar todo o serviço financeiro e de tesouraria, nomeadamente:

- a) A arrecadação de receitas;
- b) A satisfação de despesas autorizadas;
- c) A assinatura das autorizações de pagamento e as guias de receitas;
- d) O depósito ou ordenar o depósito em qualquer instituição de crédito das disponibilidades que não sejam de aplicação imediata;
- e) A apresentação à direcção do balancete em que se discriminem as receitas e despesas do mês anterior, bem como a prestação de contas sempre que a direcção o entenda;
- f) A elaboração das propostas dos orçamentos da associação, submetendo-os à apreciação da direcção;
- g) A atualização do inventário do património associativo.

2- Os levantamentos de fundos depositados só poderão efectuar-se por meio de cheque nominativo.

3- Os pagamentos a fornecedores e outros serão, preferencialmente, efetuados por meio de cheque ou transferência bancária.

Artigo 49.º

1- A direção reunirá sempre que o julgar conveniente, sob convocação do presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus membros ou a pedido do conselho fiscal e obrigatoriamente uma vez por mês.

2- As deliberações serão tomadas por maioria dos votos, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- A direção não poderá reunir sem a maioria dos seus membros eleitos.

4- Das reuniões da direção serão lavradas actas em livro próprio, que deverão ser assinadas pelos presentes.

Artigo 50.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do secretário.

2- Nas operações financeiras são obrigatórias as assinaturas do presidente da direcção ou do tesoureiro ou, por delegação destes, a assinatura de um funcionário qualificado.

3- Os actos de mero expediente poderão ser assinados por qualquer membro da direcção ou, por delegação desta, por um funcionário qualificado.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 51.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator.

Artigo 52.º

Compete ao conselho fiscal inspeccionar e fiscalizar os actos de administração, zelando pelo cumprimento da lei, dos estatutos e regulamentos e, em especial:

a) Examinar a escrituração e demais documentos sempre que o julgar conveniente, pelo menos, uma vez em cada trimestre;

b) Solicitar a convocação da assembleia-geral sempre que o julgar conveniente;

c) Dar parecer sobre o orçamento e relatório e contas da gerência apresentados pela direcção;

d) Fiscalizar a administração da direcção, verificando o saldo em caixa e quaisquer outros valores, o que fará constar das suas atas;

e) Solicitar à direcção reuniões extraordinárias para discussão conjunta de assuntos cuja importância o justifique;

f) Emitir parecer aos outros órgãos sociais sobre a aquisição onerosa e alienação de imóveis, reforma ou alteração dos estatutos e dissolução da associação;

g) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos;

h) Solicitar assessoria técnica, sempre que o considere conveniente.

Artigo 53.º

Compete ao presidente:

a) Prover todo o expediente;

b) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

c) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direcção sempre que o julgue conveniente e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto;

d) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos.

Artigo 54.º

Compete ao secretário:

a) Preparar as agendas de trabalho para as reuniões do conselho fiscal;

b) Lavrar o respetivo livro de atas;

c) Emitir no prazo de 15 dias certidões das atas quando solicitadas pelos sócios.

Artigo 55.º

Compete ao relator coadjuvar o secretário nas suas funções e relatar os pareceres do conselho fiscal sobre os assuntos que lhe forem submetidos.

Artigo 56.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada ano. O conselho fiscal poderá reunir extraordinariamente para apreciação de assuntos de carácter urgente, a convocação do presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus membros e, ainda, a pedido da direcção.

2- O conselho fiscal só poderá reunir com a maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, cabendo ao presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

4- As deliberações constarão de livro próprio de actas, as quais serão assinadas pelos presentes.

CAPÍTULO IV

Das eleições

Artigo 57.º

1- A candidatura é realizada por lista única para os órgãos sociais, composta por sócios efectivos da associação, nas quais constarão em nome individual os candidatos à direcção, e para os restantes cargos a empresa sócia que indicará para cada ato o seu representante.

2- As listas serão subscritas por todos os candidatos, através de declaração de aceitação, individual ou colectiva, podendo ser subscritas por outros elementos, desde que associados e no gozo dos seus direitos.

3- As listas serão entregues ao presidente da mesa da assembleia-geral, ou nas instalações da associação com a antecedência mínima de 72 horas da data e hora marcada para as eleições.

Artigo 58.º

1- A eleição dos membros dos corpos gerentes realizar-se-á em assembleia-geral ordinária convocada para esse fim no mês de dezembro do ano em que terminar o mandato dos corpos gerentes em exercício. Quando as eleições não sejam realizadas atempadamente, considera-se prorrogado o mandato em curso até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

2- A eleição dos corpos sociais será feita por votação secreta, tendo cada sócio direito aos votos definidos no número 2 do artigo 29.º

3- É admitido o voto por correspondência em carta fechada dirigida ao presidente da mesa e com assinatura reconhecida, desde que o sentido de voto esteja inequivocamente expresso.

4- O escrutínio far-se-á imediatamente após concluída a votação, sendo proclamados eleitos os componentes da lista mais votada.

Artigo 59.º

1- A mesa de voto funcionará na sede da associação, que será presidida pelo presidente da assembleia-geral e pelos restantes elementos da mesa.

2- Na constituição da mesa de voto cada lista far-se-á representar por um seu elemento.

Artigo 60.º

São elegíveis os sócios que satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sociais;
- b) Sejam maiores ou emancipados;
- c) Sejam associados há, pelo menos 6 meses;
- d) Não façam parte dos corpos gerentes de outras associações congéneres.

CAPÍTULO V

Da gestão financeira

Artigo 64.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos sócios;
- b) As participações dos sócios e outros pela utilização dos serviços da associação;
- c) Os subsídios e participações oficiais;
- d) Os donativos, legados e heranças feitos a favor da associação;
- e) Os rendimentos de bens próprios;
- f) O produto líquido de quaisquer eventos organizados pela associação;
- g) O produto da venda de publicações;
- h) O produto das subscrições;
- i) Quaisquer outras receitas não especificadas.

Artigo 65.º

Constituem despesas da associação as resultantes de:

- a) Administração, designadamente com os vencimentos dos funcionários da associação;
- b) Encargos legais;
- c) Despesas de representação, publicidade e outras aprovadas pela direcção, para o bom cumprimento dos objetivos da associação;
- d) Quaisquer outras resultantes dos fins estatuídos pela associação.

CAPÍTULO VI

Da reforma ou alteração dos estatutos

Artigo 66.º

1- Os presentes estatutos só podem ser reformados ou alterados por deliberação da assembleia-geral convocada extraordinariamente para esse fim, sob proposta da direcção ou a requerimento fundamentado de, pelo menos, um décimo dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- O funcionamento da assembleia-geral processar-se-á de harmonia com o disposto no número 3 do artigo 37.º e com observância do número 4 do mesmo artigo se tiver sido requerida pelos sócios.

3- Uma vez feita a convocatória, as alterações estatutárias propostas deverão ser enviadas aos sócios, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data marcada para a reunião da assembleia-geral.

4- As alterações estatutárias só poderão ser deliberadas mediante os votos favoráveis de três quartos dos sócios presentes na reunião.

CAPÍTULO VII

Da dissolução

Artigo 67.º

1- A associação dissolve-se nos termos da legislação em vigor, designadamente:

- a) Por absoluta carência de recursos para prosseguir os fins estatutários;
- b) Por decisão da assembleia-geral;
- c) Por desaparecimento de todos os associados;
- d) Por decisão judicial que declare a sua insolvência.

2- A associação extingue-se ainda por decisão judicial:

- a) Quando o seu fim se tenha esgotado ou se tenha tornado impossível;
- b) Quando o seu fim real não coincida com o fim expresso nestes estatutos;

c) Quando o seu fim seja sistematicamente prosseguido por meios ilícitos ou imorais.

3- A assembleia-geral extraordinária, convocada expressamente para a dissolução da associação, será convocada por solicitação da direcção ou de dois décimos dos sócios em pleno gozo dos seus direitos.

4- A deliberação de dissolução só poderá ser tomada por maioria qualificada de pelo menos metade do número de associados.

Artigo 68.º

1- Extinta a associação, será eleita pela mesma assembleia-geral, ou pela entidade que decretou a extinção, uma comissão liquidatária.

2- Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social, quer à ultimateção dos negócios pendentes, sendo que, pelos actos restantes e pelos danos que deles advenham, à associação, respondem solidariamente os titulares dos órgãos sociais que os praticarem.

3- Pelas obrigações que os titulares dos órgãos sociais contraírem, a associação só responde perante terceiros se estes estavam de boa fé e à extinção não tiver sido dada a devida publicidade.

Artigo 69.º

A liquidação, partilha e atribuição dos bens da associação, uma vez dissolvida, serão feitas mediante deliberação da assembleia-geral que deliberou a extinção.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 70.º

A associação, no exercício das suas actividades, regular-se-á de harmonia com a legislação aplicável.

Artigo 71.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução dos presentes estatutos serão resolvidos em reunião conjunta dos órgãos sociais, solicitada pela direcção ou pelo conselho fiscal ao presidente da mesa da assembleia-geral, o qual, por si só, também poderá promover, se assim o entender, a sua efectivação, de acordo com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 72.º

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua publicação legal, mantendo-se os actuais corpos gerentes em funções até final do mandato para que foram eleitos.

Registado em 18 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal, Limitada, representada por Márcio Paulo da Rocha Cruz.

Vice-presidente - Sumol + Compal Marcas, Sociedade Anónima, representada por António Augusto dos Santos Casanova.

Vogal - EAA - Refrigerantes e Sumos, Sociedade Anónima, representada por Benito Perez Perez.

Vogal - Super Bock Bebidas, Sociedade Anónima, representada por Vasco Nuno Campos Ribeiro.

Vogal - Unilever FIMA, Limitada, representada por Miguel José Pires Jacinto de Mira.

Vogal - Schweppes Portugal, Unipessoal, Limitada, representada por Carlos de la Revilla Garcia.

Vogal - SSBP - Sociedade de Serviços para Bebidas em Portugal, Unipessoal, L.^{da}, representada por Luiz Felipe Mendes Gonçalves Schmidt.

Vogal - Pepsico Iberia Servicios Centrales, S.L., representada por Paloma Temiño de Dios.

Vogal - Coceda Portugal, SA, representada por Francesc Guitart Masip.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira, empresa Raceland - Escolas de Condução, L.^{da} - Escola de Condução Valonguense.

Vice-presidente - Aníbal José da Rocha Ferreira, empresa Serafim Ferreira - Comércio de Veículos Automóveis, L.^{da} - Escola de Condução Joni.

Tesoureira - Ana Rita Marques Martins, empresa Rita & Sónia, L.^{da} - Escola de Condução Ermesindense.

Secretário - Pedro Miguel de Magalhães Oliveira, empresa Escola de Condução Oliveira L.^{da}

Vogal - Vasco Lino de Oliveira Gomes, empresa Vasco & Cristina Gomes, L.^{da} - Escola de Condução S. Mamede.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 e 22 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto de Barros, na qualidade de presidente da associação, em representação da associada, S.T.E. - Sociedade de Turismo de Espinho, SA, com sede em Espinho.

Henrique Santos Forte Carvalho da Silva, na qualidade de presidente adjunto para a classe de empreendimentos turísticos, em representação da associada, SmartClip, L.^{da}, com sede no Porto.

Nuno Miguel Almeida da Rocha, na qualidade de presidente adjunto para a classe de restauração e bebidas, em representação da associada, Angelina & Rocha, L.^{da}, com sede em Matosinhos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Synthomer (Portugal), SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 13 de junho de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no número 1 do artigo 54.º que, «É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da Synthomer (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 atividade da comissão de trabalhadores da Synthomer (Portugal), SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Synthomer (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

A comissão de trabalhadores da Synthomer (Portugal), SA orienta a sua atividade 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 coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo 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 coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocatória

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 receção 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, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores, desde que seja cumprida antecedência mínima de 15 dias.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da comissão de trabalhadores, 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 direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) 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 comissão de trabalhadores 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 é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores 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 coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão de trabalhadores, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à comissão de trabalhadores, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade 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 empenho dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, 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 comissão de trabalhadores tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva 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 atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos 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, a comissão de trabalhadores 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 corresponsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da comissão de trabalhadores, designadamente:

- a) Realizar uma atividade 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, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo 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 objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades 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 comissão de trabalhadores 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 ata, 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 direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 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 comissão de trabalhadores 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 atividade 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) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores 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 18.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos 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 suscetíveis 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 atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a comissão de trabalhadores 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 atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa. Neste âmbito, as comissões de trabalhadores 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 projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos 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 respetiva 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 coletivo, 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 respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

Artigo 25.º

Eleição da comissão eleitoral

- 1- Compete à comissão de trabalhadores, eleger em plenário os membros da comissão eleitoral.
- 2- Os membros da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer uma das listas candidatas.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que requeiram votação em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.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 efetivo, 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 comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes, o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva 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 28.º

Ação 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 atividades 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 contato direto com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Instalações adequadas

A comissão de trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da comissão de trabalhadores têm direito a um crédito de horas mensal não inferior a vinte cinco horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma estrutura representativa dos trabalhadores não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 33.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 coletiva dos trabalhadores, designadamente da comissão de trabalhadores e subcomissões, 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, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

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 atividades 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 atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Proteção legal

Os membros das comissões de trabalhadores, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 37.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa 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 comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 38.º

Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa, Rua Francisco Lyon de Castro, n.º 28, em Mem Martins.

Artigo 39.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por 3 membros efetivos, eleitos nos termos do artigo 51.º e seguintes.

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 comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

Artigo 41.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões.
- 2- A sua substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do número 2 do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes

- 1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação e deliberações

- 1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo 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 comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 45.º

Reuniões

- 1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.
- 2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.
- 3- A comissão de trabalhadores 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 46.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
 - 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 comissão de trabalhadores.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (subCT)

Artigo 47.º

Princípio geral

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou es-

tabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3- As subCT articularão a sua ação com as comissões de trabalhadores, nos termos em que estas articulam com as coordenadoras de comissão de trabalhadores.

Artigo 48.º

Mandato

1- A duração do mandato das subCT é de três anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.

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 respetiva comissão de trabalhadores.

3- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

Artigo 49.º

Composição

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Artigo 50.º

Crédito de horas

Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das subCT tem o direito a um crédito de horas de oito horas.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 51.º

Princípio geral

A comissão de trabalhadores articulará a sua ação com as coordenadoras de comissão de trabalhadores do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 52.º

Adesão

A comissão de trabalhadores adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do sector de atividade;
- b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL).

Artigo 53.º

Reestruturação da empresa

As comissões coordenadoras têm o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa do setor cuja comissão de trabalhadores coordenam.

Artigo 54.º

Crédito de horas

Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das comissões coordenadoras tem direito a um crédito de horas de vinte horas.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 55.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 56.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto 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 57.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por:

- a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os trabalhadores;
- b) Na falta de comissão eleitoral, 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 na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador.

3- A comissão eleitoral 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 atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta 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 comissão eleitoral 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 comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A comissão eleitoral deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 58.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à comissão eleitoral, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção 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 59.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e 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 receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 61.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da subCT 10 % de trabalhadores do respetivo 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 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, 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 62.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral 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 detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 63.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 59.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 comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 64.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação

das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 65.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 66.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

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 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 67.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 e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.

3- A seu pedido, a comissão eleitoral será coadjuvada pela comissão de trabalhadores 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 68.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, 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 comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 69.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O 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 ata da respetiva mesa.

Artigo 70.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral 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 comissão eleitoral, 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 comissão eleitoral 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 71.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 70.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, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 72.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias.

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 73.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral 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 comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores e as subCT iniciam as suas funções depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 74.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador 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 comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral 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 ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 75.º

Destituição da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a comissão de trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção 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 comissão de trabalhadores.

7- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 76.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 77.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 78.º

Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, 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 da região respetiva.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 18 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Fundação Centro Cultural de Belém - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Tito Bouças.

Vogal - Paula Cardoso.

Vogal - Inês Maurício.

Vogal - Carolina Salema.

Vogal - Diogo Montenegro.

Registado em 18 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

DH Confeções, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DH Confeções, Unipessoal L.^{da}

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 10 de setembro de 2024 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: DH Confeções, Unipessoal L.^{da}

Morada da sede: Zona Industrial do Socorro, Lote 62/63, 4820-521 Quinchães, Fafe.»

(Seguem as assinaturas de 24 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

MARINOTEIS - Sociedade de Promoção e Construção de Hotéis, 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 da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MARINOTEIS - Sociedade de Promoção e Construção de Hotéis, SA.

«O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve, vem pela presente comunicar a V. Ex.^{as}, nos termos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que se irá realizar no dia 26 de setembro de 2024, na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: MARINOTEIS - Sociedade de Promoção e Construção de Hotéis, SA.

Morada: Hotel Tivoli, Marina Vilamoura, 8125-401 Vilamoura.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

J.J. Louro Pereira, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa J.J. Louro Pereira, SA:

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, que no dia 16 de setembro de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: J.J. Louro Pereira, SA.

Morada: Rua Dr. Carlos Nunes Ferreira, Amiais de Cima, freguesia de Abrã, concelho de Santarém.»

(Seguem as assinaturas de 100 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Lusocolchão, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lusocolchão, SA:

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, que no dia 20 de setembro de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Lusocolchão, SA.

Morada: Rua Dr. Carlos Nunes Ferreira, Amiais de Cima, 2025-012 Abrã.»

(Seguem as assinaturas de 40 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA
A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.^{da}, realizada em 11 de junho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024.

Efectivos:

Nome
Sandra Carla Vicente André
Nuno Miguel Elisário Alves
Ana Rita Silva Gaspar
Maria Conceição Alves Santos Martins
Anabela Ferreira Carvalho Antunes

Suplentes:

Nome
Vera Catarina Rodrigues Canudo
Ana Lúcia Ferreira Bargado
Carla dos Anjos Ferreira Franco
Teresa Paula Santos Roque
Ana Sofia Craveiro Dias

Registado em 18 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32, a fl. 166 do livro n.º 1.