

## ÍNDICE

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....	4
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Alteração salarial e outra .....	8
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	11
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras .....	46
- Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	53
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTTRANS e outros - Alteração salarial e outras .....	73
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras .....	79
- Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	83
- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração .....	89
- Acordo de empresa entre a Primemarineship, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	92
- Acordo de empresa entre a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....	112

##### JURISPRUDÊNCIA

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Recurso n.º 179/19.8T8GRD.C1.S1-A - Recurso para Uniformização de Jurisprudência - «Para que se possa imputar o acidente e suas consequências danosas à violação culposa das regras de segurança pelo empregador ou por uma qualquer das pessoas mencionadas no artigo 18.º, n.º 1 da LAT, é necessário apurar se nas circunstâncias do caso concreto tal violação se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem a referida violação» .....	115
--	-----

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Alteração ..... 123

#### II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD - Eleição ..... 134

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo - Alteração ..... 135
- Associação dos Operadores do Porto de Lisboa - Cancelamento ..... 137
- Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo - Cancelamento ..... 138

#### II – DIREÇÃO:

- ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Eleição ..... 139
- ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora - Eleição ..... 140
- Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade Exterior - APEPE - Eleição ..... 141
- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração ..... 142

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- Securitas Transport Aviation Security, L.<sup>da</sup> - Alteração ..... 143

#### II – ELEIÇÕES:

- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA - Sucursal em Portugal - Eleição ..... 159

### REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

#### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Eleição ..... 160
- Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo - Eleição ..... 161
- Bresfor - Indústria do Formol, SA - Eleição ..... 162
- Preh Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 163
- Roca, SA - Eleição ..... 164
- SGL Composites, SA - Eleição ..... 165
- Teijin Automotive Technologies Portugal, SA - Eleição ..... 166

**Aviso:**

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

2-O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1-O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2-Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

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

4-Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 58,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho noturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Diurnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diurnidades no valor correspondente de 2,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o grau V, cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diurnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço: 0,30 %;

b) Almoço ou jantar: 1,25 %;

c) Dormida: 2,9 % da remuneração mensal estabelecida na tabela A para o nível V.

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,40 €, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efetuar as comunicações legais às instituições de seguros respetivas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 34,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 6,00 € por cada dia efetivo de trabalho.

## ANEXO III

**Retribuições mínimas mensais**  
**Tabela salarial «A»**  
**Serviços administrativos e auxiliares**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024
I	Analista de sistemas Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório	1 110,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	1 070,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	940,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direção	900,00 €
V	Caixa Operador de computadores de 1. <sup>a</sup>	885,00 €
VI	Cobrador Operador de computadores de 2. <sup>a</sup> <sup>(a)</sup> Telefonista de 1. <sup>a</sup>	865,00 €
VII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Guarda Porteiro Telefonista de 2. <sup>a</sup> <sup>(a)</sup>	822,00 €
VIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> <sup>(a)</sup> Servente de limpeza	821,00 €
IX	Estagiário	820,00 €

<sup>(a)</sup> Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.<sup>a</sup>

**Tabela salarial «B»**  
**Trabalhadores de armazém**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrícola Enólogo	980,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	930,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	910,00 €
D	Engenheiro técnico agrícola - Estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	900,00 €

E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Encarregado de armazém Foguetiro de 1. <sup>a</sup> Oficial eletricista Serralheiro	865,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Foguetiro de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados	840,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Foguetiro de 3. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> Trolha ou pedreiro de acabamentos	825,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial eletricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	823,00 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3. <sup>o</sup> ano Distribuidor Profissional de armazém <sup>(a)</sup> Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	822,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2. <sup>o</sup> ano Operador de enchimento/engarrafador <sup>(a)</sup>	821,00 €
L	Auxiliar de armazém	820,00 €

<sup>(a)</sup> O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 6 de março de 2024.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

*António Manuel da Silva Mendes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Luís Miguel Elias Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 128/2024, 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 Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Alteração salarial e outra**

O CCT celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de março de 2023, é alterado pelo texto:

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Identificação das partes**

1-O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e na AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo que, se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2-O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos concelhos de Barcelos, Esposende, Viana do Castelo, Caminha, Vila Nova de Cerveira, Valença e Paredes de Coura.

3-O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4-Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 385 trabalhadores e 34 empregadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e revisão**

(...)

2-As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

(...)

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,00 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO III

**Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínima**

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2024
1	Encarregado Modelador de 1. <sup>a</sup> Desenhador	952,00 €
2	Modelador de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oleiro rodista de 1. <sup>a</sup>	882,00 €
3	Decorador pistola de 1. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> Oleiro asador-colador Comercial	862,00 €
4	Decorador pistola 2. <sup>a</sup> Formista 1. <sup>a</sup> Forneiro Enfornador/desenfornador Preparador de pasta Vidrador	857,00 €
5	Cromadeiro-roleiro de 1. <sup>a</sup> Formista de 2. <sup>a</sup> Oleiro formista de lambugem de 1. <sup>a</sup> Oleiro jaulista de 1. <sup>a</sup> Operador máq. de prensar ou prensador Pintor manual de 1. <sup>a</sup> Torneiro	850,00 €
6	Acabador de 1. <sup>a</sup> Cromador - Roleiro 2. <sup>a</sup> Decorador manual de 1. <sup>a</sup> Pintor manual de 2. <sup>a</sup>	843,00 €
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2. <sup>a</sup> Decorador manual de 2. <sup>a</sup> Emabalador Guarda ou porteiro Oleiro formista de lambugem de 2. <sup>a</sup> Oleiro jaulista de 2. <sup>a</sup>	836,00 €
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	820,00 €
-	Praticante (aprendiz c/+ 18 anos) Aprendiz 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> ano	670,00 € 665,00 €

Braga, 29 de janeiro de 2024.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

*João Fernandez Cardoso de Albuquerque*, na qualidade de mandatário.

Pela AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo:

*Manuel Lima da Cunha Júnior*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Setor Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

*Carlos Sousa Macedo*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 129/2024, 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 dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, FETESE, SITESC e Sindicato Técnico de Vendas do Sul e Ilhas, estendido por PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 28 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 8 de junho de 2016, estendido por PE, publicada na Portaria n.º 334/2016, de 26 de setembro e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, estendido por PE publicada na Portaria n.º 266/2017 de 5 de setembro e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, estendido por PE publicada na Portaria n.º 164/2018, de 7 de junho e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 29 de maio de 2019, estendido por PE publicada na Portaria n.º 204/2019 de 4 de julho e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020, estendido por Portaria n.º 249/2020, de 23 de outubro e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, estendido por Portaria n.º 103/2022, de 25 de fevereiro de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, estendido por PE publicada na Portaria n.º 312/2023, de 16 de outubro.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área geográfica e âmbito**

1-O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2-O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3-O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

- 1- O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.
- 2- O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.
- 3- Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respetivo processo de revisão.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a tabela salarial e demais cláusulas pecuniárias não indexadas produzem efeitos a 1 de abril de cada ano.

#### Cláusula 3.ª

##### Denúncia

- 1- O contrato coletivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de receção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.
- 2- A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.
- 3- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.
- 4- O contrato denunciado cessa os seus efeitos nos termos da lei.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 4.ª

##### Conceitos gerais

- «Profissão ou grupo profissional» - Conjunto de funções correspondente a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.
- «Nível salarial» - Grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e perícias requeridas para o exercício da respetiva atividade.
- «Período de integração/formação inicial» - É o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

#### Cláusula 5.ª

##### Definição de profissões

No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

#### Cláusula 6.ª

##### Classificação profissional

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a atividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.
- 2- O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato coletivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato coletivo que anteriormente tenha vigorado.
- 3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão

da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Progressão**

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respetiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Avaliação de desempenho e critérios de progressão**

1-Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a possibilidade da progressão.

2-No caso de a empresa não dar cumprimento ao disposto no número anterior, os trabalhadores colocados nos 4.º e 3.º níveis salariais da respetiva profissão, que completem 2 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, e os trabalhadores colocados no 2.º nível salarial da respetiva profissão, que completem 4 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, poderão requerer à empresa, através de documento próprio que é o anexo III deste contrato, a sua progressão para o nível salarial seguinte.

3-O requerimento a apresentar pelo trabalhador para o efeito referido no número anterior deverá ser entregue com prova de recebimento pela gerência, administração ou departamento de recursos humanos ou secção de pessoal.

4- A empresa fica obrigada a dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo máximo de 30 dias.

5-No caso de a empresa não dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo referido no número anterior, considerar-se-á a mesma aceite, com efeitos no primeiro dia do mês subsequente. No caso de a empresa recusar a pretensão do trabalhador, comunicar-lhe-á essa decisão por escrito, necessariamente dentro do prazo referido no número 4 desta cláusula.

6-No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá requerer a avaliação do seu desempenho de acordo com os critérios previstos na cláusula 7.<sup>a</sup>

7- A avaliação prevista no número anterior será realizada por um júri constituído por 3 membros, dos quais um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois primeiros.

8-No caso de o resultado da avaliação determinar a progressão do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a concretizá-la com efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da avaliação.

9-No caso de o resultado da avaliação determinar a não progressão, o trabalhador poderá requerer nova avaliação nos termos previstos nesta cláusula logo que decorra um período de 12 meses.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Período de integração e formação**

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2-O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3-Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4-O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Condições mínimas de admissão**

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Dever de informação**

1-O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2-O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Objeto do dever de informação**

1-O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

*a)* A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

*b)* O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

*c)* A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;

*d)* A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

*e)* Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

*f)* A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

*g)* Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

*h)* O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

*i)* O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

*j)* O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

*l)* O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;

*m)* A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;

*n)* No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;

*o)* A duração e as condições do período experimental, se aplicável;

*p)* O direito individual a formação contínua;

*q)* No caso de trabalho intermitente, a informação prevista nos termos legais;

*r)* Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social;

*s)* Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

2-A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)*, *o)*, *p)* e *r)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do presente contrato coletivo de trabalho, ou do regulamento interno de empresa.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Meio de informação**

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, nos termos do número 4 da presente cláusula.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *e)*, *h)*, *i)*, *o)* e *q)* do número 1 da cláusula anterior.

3-O dever previsto no número 1 da cláusula 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, nos termos do número seguinte.

4- A informação constante dos documentos referidos nos números 1 e 2 da presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:

a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o número 2 da presente cláusula;

b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

5- O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Identificação do estado ou estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;

b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;

c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;

d) Acesso a cuidados de saúde;

e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no estado de acolhimento, em situações de destacamento;

f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;

g) Sítio oficial na *internet* do estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

2- A informação referida nas alíneas b), c) ou e) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, pelo presente contrato coletivo de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 12.<sup>a</sup> ou no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa 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.

3- Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

5-O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Contagem do período experimental**

1-O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2-Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Denúncia**

1-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.

2-Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3-No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 30 dias.

4-No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da cessação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Objeto do contrato de trabalho**

1-Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2-O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3-A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções**

1-A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

2-O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.

3-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4-As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior, acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

5-O disposto no número 3 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a atividade temporariamente desempenhada.

6-A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, que não deve ultrapassar 2 anos entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a 6 meses.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

1-Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

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

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores deslocados**

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, 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 empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, 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 empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- k)* Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;
- l)* Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em ações de formação profissional, como formando ou formador;
- m)* Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos empregadores

1-O empregador deve, nomeadamente:

- a)* Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c)* Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d)* Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f)* Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h)* Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j)* Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l)* Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2-Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3-O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida do possível.

4-O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5-A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6-O empregador deve publicitar, nomeadamente através de afixação, nas instalações da empresa, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar na mesma toda essa legislação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador, designadamente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- l) A empresa deve abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas situações de força maior ou imperiosas da empresa.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Formação contínua**

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Direito à atividade sindical na empresa**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, 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.

6- As estruturas representativas dos trabalhadores subscritoras da presente convenção têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.

7- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Número de delegados sindicais

1-O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.<sup>a</sup> é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2-O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3-Nas empresas a que se refere a alínea a) do número 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião nas instalações da empresa

1-Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2-Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3-As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4-Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respetiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência.

5-Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6-Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cedência das instalações

1-Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2-Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Tempo para o exercício das funções sindicais

1-Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a quarenta e oito horas por semestre, não podendo exceder 24 horas seguidas, salvo motivos preponderantes da atividade sindical, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2-O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de seis horas por semestre, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3-O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis diretos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas, devendo entregar, posteriormente à falta, comunicação subscrita pelo sindicato.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento nos termos e condições previstas na lei;
- b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

4- O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo em todas as outras situações previstas na lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato e do respetivo motivo justificativo consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea *d*) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências exigidas na alínea *e*) do número 1.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Sucessão de contratos de trabalho a termo**

1- A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Informações relativas a contrato de trabalho a termo**

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Duração de contrato de trabalho a termo certo**

1- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses**

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Renovação de contrato de trabalho a termo certo**

- 1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.
- 2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.
- 3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.
- 4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, no entanto, a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.
- 5- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.
- 6- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Contrato de trabalho a termo incerto**

- 1- A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, com exceção da alínea *d*).
- 2- Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas nos números anteriores ou na lei.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Duração de contrato de trabalho a termo incerto**

- 1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra, projeto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo, no entanto, exceder quatro anos.
- 2- Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.
- 3- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Caducidade do contrato a termo**

- 1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.
- 2- O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
- 3- Tratando-se de atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Compensação

1- Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades, quando existam, por cada ano completo de antiguidade, calculado nos termos da lei.

2- Em caso de fração do ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- Sendo o contrato a termo certo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se a duração do termo prevista no contrato for de duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se a duração prevista for inferior.

2- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base, correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho sem termo

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas e o período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2- Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

3- Consideram-se ainda tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;
- b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;
- c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

4- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efetivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2-O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3-O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4 -Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder 6 horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo e se não exceder 15 minutos.

5-No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;
- b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;
- c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;
- d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário, cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho específicos**

1-Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2-Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Adaptabilidade**

1-O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se para o efeito o disposto nos números seguintes.

2-O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3-A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4-A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período máximo de seis meses.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1-O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2-O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3-No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4-A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

9- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho em dia normal de trabalho que não sejam compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas com um acréscimo de 100 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso o direito a uma majoração de 100 %. As horas trabalhadas, incluindo a respetiva majoração, poderão ser registadas a crédito de horas para futura compensação ou pagas.

16- A majoração referida no número anterior, quando registada a crédito de horas, não conta para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

17- As horas prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar devem ser compensadas ou pagas, com a majoração respetiva, até ao final do semestre civil em que foram prestadas.

18- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2- Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2-O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

3-No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho noturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Isenção de 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 cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
  - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
  - c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
  - d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
  - e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.
- 2- Na falta de acordo, presume-se que foi adotada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

- 1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.
- 2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.
- 3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

- 1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.
- 2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36,00 €.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prevenção

- 1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.
- 2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.
- 3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.
- 4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.
- 5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.
- 6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1,00 € por cada hora de prevenção com o limite de 20,00 € por dia.
- 7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional;
- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
- e) O trabalho prestado nos termos do número 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>;
- f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade**

1-O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2-Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Limites**

1-O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2-O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3-As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2-O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3-O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1-A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fração;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

2-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora ou fração, de trabalho efetuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

## SECÇÃO VIII

### Férias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

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

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

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

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

5- Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- O período anual de férias na que o trabalhador tenha direito nos termos das disposições conjugadas nos números 1, 3 e 4 da presente cláusula não poderá exceder os 25 dias úteis.

8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Retribuição no período de férias e subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no número 4 da cláusula 68.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Ano do gozo das férias**

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Encerramento para férias**

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de julho a 31 de agosto;
- c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4- 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.

5- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- Para além das situações previstas na cláusula anterior, o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa**

1-O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

3-Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1-O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.

2-No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

3-Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4-A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5-A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.<sup>a</sup>

6-O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias**

1-Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2-No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **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 empregador o autorize.

2-Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo sub-

sídio, 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 empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feridos

Para além dos previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão todavia ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

### SECÇÃO IX

#### Faltas

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Noção

1-Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2-Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3-Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média dos mesmos períodos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### 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) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas 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) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, respetivamente;
- f) As motivadas 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;
- g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;
- h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue;
- k) As motivadas por luto gestacional, nos termos legais.

3-É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

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 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 recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea b) 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 83.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- Nos termos da alínea e) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

b) Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto na alínea c) do número 1 e no número é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano 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.

7- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8- Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso previsto no número 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3- A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia direta ou aos serviços administrativos do empregador.

4- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

5- A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6- A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

7- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões 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;

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

*c*) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

*d*) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

*e*) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

4- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.

6- As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações diretamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas no direito a férias**

- 1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.
- 3- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

### SECÇÃO X

#### **Retribuição**

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, 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.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Remunerações mínimas do trabalho**

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Forma de pagamento**

- 1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.
- 2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times Hs)$$

sendo:

*Rm* - Remuneração mensal;  
*Hs* - Horário semanal.

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Desconto das horas de faltas**

- 1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.
- 2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.
- 3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Hs \times 52 / 12$$

sendo:

*Hs* - O número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 6,50 € por cada dia de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

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

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às em presas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

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

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## SECÇÃO XI

### **Disciplina**

### Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

### Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

### Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### **Procedimento**

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

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### **Exercício da ação disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### **Aplicação da sanção**

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

### **SECÇÃO XII**

#### **Cessação do contrato**

Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Resolução de conflitos**

Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Subcomissões**

1- A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Funcionamento**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

6- Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

7- A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Cláusula transitória**

1- Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- A estes trabalhadores será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando, para tal efeito, o período de 17 de fevereiro de 2009 a 17 de fevereiro de 2010.

## ANEXO I

**I - Remunerações mínimas (euros)**

Graus	Remunerações mínimas
0	1 389,00 €
1	1 193,00 €
2	1 064,00 €
3	1 045,00 €
4	939,00 €
5	930,00 €
6	883,00 €
7	868,00 €
8	855,00 €
9	845,00 €
10	835,00 €
11	825,00 €

II - A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

## ANEXO II

Profissões	Graus
<p><i>Analista informático</i> - Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente:</p> <p>a) Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;</p> <p>b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;</p> <p>c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De <i>software</i> - Estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;</p> <p>e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.</p>	1
<p><i>Assistente administrativo</i> - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Calafate</i> - Trabalhador a quem competem as operações de calafeto, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Carpinteiro</i> - Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas-manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Chefe de equipa</i> - Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %
<p><i>Chefe de secção/serviços</i> - Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %

<i>Controlador de qualidade</i> - Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 9
<i>Desenhador</i> - Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7 8
<i>Desenhador-projetista</i> - Desenvolve as atividades relacionadas com a análise de projetos, preparação, conceção e execução de desenhos de estudo e ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efetuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a otimização do projeto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	3
<i>Doqueiro</i> - Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho direto das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Proceder também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Eletricista</i> - Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa e ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Encarregado</i> - Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %
<i>Estofador</i> - Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Gravador</i> - Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Mergulhador</i> - Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre náufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Montador</i> - Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Motorista</i> - Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.	7 8

<i>Operador de climatização, refrigeração e ventilação</i> - Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Proceda a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de fundição</i> - Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Operador informático</i> - Instala, configura, opera e garante a manutenção do <i>software</i> e <i>hardware</i> , redes locais, <i>internet</i> e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Operador de logística industrial</i> - Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de manobras</i> - Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10
<i>Operador de máquinas</i> - Executa, sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC</i> - Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de máquinas-ferramentas</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de máquinas-ferramentas CNC</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9

<i>Operador de máquinas qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de tratamentos de materiais</i> - Prepara e aplica proteções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Pintor</i> - Proceda a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, pintura/vernizamento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Polidor manual</i> - Proceda a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Serralheiro civil</i> - Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes</i> - Proceda à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Serralheiro mecânico</i> - Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador especializado</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através de vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
<i>Técnico administrativo</i> - Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico comercial e «marketing»</i> - Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de ações comerciais e de <i>marketing</i> adequadas, bem como ações de prospeção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Técnico de contabilidade</i> - Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	3 4

<i>Técnico de eletrónica</i> - Efetua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos eletrónicos, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico de informática</i> - Efetua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de <i>software</i> , assegurando otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	2
<i>Técnico de logística industrial</i> - Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a otimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8
<i>Técnico de manutenção mecânica e eletromecânica</i> - Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7 8
<i>Técnico(a) de maquinaria e programação</i> - Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramentas CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Técnico de planeamento e produção industrial</i> - Efetua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a otimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
<i>Técnico de qualidade</i> - Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semiacabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6
<i>Técnico de secretariado</i> - Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias/direção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Técnico de segurança e higiene do trabalho</i> - Desenvolve as atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Trabalhador de apoio administrativo</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção</i> - Trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11

<i>Trabalhador de apoio industrial</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando atividades sem qualquer intervenção direta nos processos industriais mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as atividades relacionadas com a logística, transportes internos e ou externos, embalagem, armazenamento e ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador não especializado</i> - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	11
<i>Vendedor</i> - É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua atividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7

## ANEXO III

**(Cláusula 8.ª, número 2)**

Requerimento de progressão \_\_\_\_\_ (nome completo do trabalhador), com o NIF \_\_\_\_\_, tendo completado \_\_\_\_ anos de serviço efetivo na profissão de \_\_\_\_\_, no nível salarial \_\_\_\_\_, entre o dia \_\_\_\_ e a presente data, sempre ao serviço da \_\_\_\_\_ (designação da entidade empregadora), vem requerer nos termos do número 2 da cláusula 8.ª do CCT celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL, a progressão para o nível salarial seguinte.

\_\_\_\_\_ (data e local).

\_\_\_\_\_  
(assinatura conforme documento de identificação)

16 de abril de 2024.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 135/2024, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1-O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2-O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das atividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3-A presente revisão altera o CCT publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e n.º 15, de 22 de abril de 2023.

4-O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 37 empregadores e 578 trabalhadores.

5-Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e produção de efeitos

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-A tabela de remunerações certas mínimas, constante do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

## CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se não o puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 16,00 €, ou ao pagamento desta despesa contra apresentação de documento.

- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

## CAPÍTULO V

**Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço**Cláusula 29.<sup>a</sup>**Refeições**

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 19,00 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Viagens em serviço**

1- Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) (...);
- b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra apresentação do documento, ou ao abono das seguintes importâncias:
  - Pequeno-almoço - 4,70 €;
  - Refeições - 36,50 €;
  - Alojamento - 48,30 €;
  - Diária completa - 89,50 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

## CAPÍTULO VI

**Retribuição do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- (...)

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 45,00 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- (...)

3- (...)

## CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1- Consideram-se faltas justificadas as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

*a)* Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

*b)* As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

*c)* Casamento, durante 11 dias úteis;

*d)* As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador (nos termos previstos em legislação específica), filho ou enteado;

*e)* As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta: (pais, padrastos, sogros, genros e noras);

*f)* As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral: (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados);

*g)* Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

*h)* 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;

*i)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

*j)* As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

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

2- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

3- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5- A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença parental 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 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 ainda direito a sete 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.

5- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, ou 3.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 6,00 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- (...)

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 6,00 €.

## ANEXO IV

### Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Diretor(a) de serviços Diretor(a) de informação médica	1 473,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica Diretor(a) técnico(a)	1 293,00 €

III	<p>           Chefe de secção (de controlo analítico/de produção)            Chefe de formação de informação médica            Chefe de produto            Chefe de delegação da informação médica            Analista de sistemas            Contabilista            Técnico(a) de contas         </p>	1 176,00 €
IV	<p>           Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento)            Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares            Delegado(a) de informação médica hospitalar            Delegado(a) de informação médica            Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção)            Técnico(a)            Guarda-livros            Programador(a) de informática            Tesoureiro(a)            Tradutor(a)         </p>	1 161,00 €
V	<p>           Delegado(a) de informação médica estagiário(a)            Encarregado(a) de sector            Fogueiro(a)-encarregado(a)            Preparador(a) técnico(a)-encarregado(a)            Caixeiro(a) encarregado(a)            Correspondente em línguas estrangeiras            Secretário(a) de direcção            Prospetor(a) de vendas            Vendedor(a) especializado(a)            Desenhador(a)-projetista            Desenhador(a)-projetista publicitário            Enfermeiro(a)-coordenador(a)         </p>	1 077,00 €
VI	<p>           Analista de 1.<sup>a</sup>            Preparador(a) técnico(a) de 1.<sup>a</sup>            Caixa            Escriturário(a) de 1.<sup>a</sup>            Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras            Operador(a) de informática            Vendedor(a)            Encarregado(a) de refeitório de 1.<sup>a</sup>            Educador(a) de infância            Enfermeiro(a)            Técnico(a) de serviço social            Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia         </p>	1 001,00 €
VII	<p>           Analista de 2.<sup>a</sup>            Preparador(a) técnico(a) de 2.<sup>a</sup>            Caixeiro(a) de 1.<sup>a</sup>            Cobrador(a)            Escriturário(a) de 2.<sup>a</sup>            Promotor(a) de vendas            Motorista de pesados            Afinador(a) de máquinas de 1.<sup>a</sup>            Eletricista (oficial)            Mecânico(a) de automóveis            Fogueiro(a) de 1.<sup>a</sup>            Desenhador(a) (mais de três anos)            Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos)            Cozinheiro(a)            Despenseiro(a)            Encarregado(a) de refeitório de 2.<sup>a</sup>            Auxiliar de educação            Auxiliar de enfermagem         </p>	944,00 €

VIII	Embalador(a) encarregado(a) Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> Eletricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Desenhador(a) (menos de três anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	897,00 €
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3. <sup>o</sup> ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)	857,00 €
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2. <sup>o</sup> ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeira(o)	837,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a) ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1. <sup>o</sup> ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	827,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	822,00 €

## ANEXO VIII

**Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho**Artigo 6.<sup>o</sup>**(Deslocação em serviço)**

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

- a) 21,00 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência;  
b) 80,00 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-(...)

### Artigo 9.º

#### (Utilização em serviço da viatura do profissional)

1-(...)

2-O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,40 €, e será atualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a portaria para a Função Pública.

3 a 8- (...)

Porto, 10 de abril de 2024.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Luís da Silva Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Raquel Mouta Faria da Costa*, na qualidade de mandatária.

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

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

*Alcino Manuel Sousa Santos*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- STEEM - Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 127/2024, 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 APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Revisão do contrato coletivo de trabalho para a atividade de distribuição de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2018, com alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

Aos catorze dias de fevereiro de 2024, a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, por um lado, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, por outro, acordaram em negociações diretas a matéria que se segue e que, segundo a cláusulas 1.<sup>a</sup> e número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do contrato coletivo de trabalho em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela associação de empregadores outorgante e, por outro, os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, bem como a associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

## Artigo 1.º

## Revisão

No contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2018, e posteriormente alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, são introduzidas as seguintes alterações:

## I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito territorial**

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal**

1- Este contrato coletivo de trabalho obriga:

- a) As entidades representadas pela associação de empregadores outorgante;
- b) Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes;
- c) A associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

2- Para efeitos do presente contrato, as empresas estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional, no local da sede do seu estabelecimento.

3- O presente contrato poderá ainda aplicar-se a entidades que não revistam a natureza de empresas de distribuição de seguros ou de resseguros, que prestem atividades ou serviços afins à atividade de distribuição de

seguros e de resseguros, mediante celebração do respetivo acordo de adesão entre essas empresas e os sindicatos outorgantes, nos termos que nele ficarem acordados, ou de outros instrumentos de regulamentação coletiva negociais.

4- Estima-se que o número de empregadores e trabalhadores abrangidos, no imediato, por este contrato coletivo de trabalho, seja de 2031 empregadores e de 7391 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

II) Os anexos II e III do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, são alterados nos termos seguintes:

## ANEXO II

### A - Tabela salarial 2024

Retribuição base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Valor percentual de aumento
A	2 409,50 €	4,52 %
B	1 667,00 €	4,52 %
C	1 271,00 €	4,51 %
D	1 130,00 €	4,77 %
E	1 100,00 €	4,99 %
F	870,20 €	7,43 %
G	830,00 €	7,44 %

### B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição - 2024 - (Cláusula 32.ª)	9,15 €
--	--------

## ANEXO III

### Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 36.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	70,88 €
Refeição isolada	9,15 €
Dormida e pequeno-almoço	52,67 €
Cláusula 36.ª, número 5 - Valor por km	0,44 €
Cláusula 37.ª, número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	142,64 €

## Artigo 2.º

**Entrada em vigor e produção de efeitos**

O contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, com as alterações introduzidas pelo presente acordo de revisão parcial, entra em vigor e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

## Artigo 3.º

**Publicação do texto consolidado**

O contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, com alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, é republicado nos termos do número 2, do artigo 494.º, do Código do Trabalho, como texto consolidado, de acordo com o anexo I.

Lisboa, 14 de fevereiro de 2024.

Pela APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

*José David Mendes Pereira*, na qualidade de presidente da direção.

*Luís Manuel de Almeida Catarino*, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção.

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Paulo Jorge Rodrigues Silva*, na qualidade de legal representante.

*Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes*, na qualidade de legal representante.

## ANEXO I

**Texto consolidado**

## I

**Âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito territorial**

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

## Cláusula 2.ª

**Âmbito pessoal**

1- Este contrato coletivo de trabalho obriga:

- a) As entidades representadas pela associação de empregadores outorgante;
- b) Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes;
- c) A associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

2- Para efeitos do presente contrato, as empresas estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional, no local da sede do seu estabelecimento.

3-O presente contrato poderá ainda aplicar-se a entidades que não revistam a natureza de empresas de distribuição de seguros ou de resseguros, que prestem atividades ou serviços afins à atividade de distribuição de seguros e de resseguros, mediante celebração do respetivo acordo de adesão entre essas empresas e os sindicatos outorgantes, nos termos que nele ficarem acordados, ou de outros instrumentos de regulamentação coletiva negociais.

4- Estima-se que o número de empregadores e trabalhadores abrangidos, no imediato, por este contrato coletivo de trabalho, seja de 2031 empregadores e de 7391 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

1-O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará por um período inicial de quatro anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão pelo período para eles expressamente acordado sendo, em princípio, coincidente com o de dois anos civis.

3- A denúncia do presente CCT pode ser feita por qualquer das partes, por escrito, com a antecedência mínima de trinta dias para a tabela salarial, subsídio de refeição e cláusulas de expressão pecuniária e de sessenta dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência, devendo ser acompanhada de proposta negocial, e devendo a contraparte cumprir com os mesmos prazos em caso de contraproposta.

4- Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente CCT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo V, o qual faz parte integrante do presente CCT.

5. A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte da associação de empregadores signatária mantém em vigor o CCT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, considerando-se para efeitos desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte da associação patronal.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte dos sindicatos signatários, por qualquer dos mesmos, determina a cessação de vigência do CCT, considerando-se para efeitos desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte dos sindicatos.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder 18 meses.

8- Em caso de cessação do presente CCT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste CCT sobre:

- a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.<sup>a</sup>;
- b) Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 15.<sup>a</sup>;
- c) Duração das férias - Cláusula 21.<sup>a</sup>;
- d) Dispensas do dever de assiduidade - Cláusula 25.<sup>a</sup>;
- e) Subsídio de refeição - Cláusula 32.<sup>a</sup>;
- f) Seguro de vida - Cláusula 38.<sup>a</sup>;
- g) Fusão de sociedades e transmissão de carteira de seguros - Cláusula 42.<sup>a</sup>

## II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrange-

dos pelo CCT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, se o houver.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará obrigatoriamente como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I. No caso de existir na empresa um sistema próprio de enquadramento profissional, deverá ser estabelecida a devida correspondência formal entre esse sistema e o que consta do anexo I do CCT.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para a banda salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e o referencial para o limite superior constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal auferida pelo trabalhador, qualquer que aquela seja, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que se enquadre.

5- Os valores das diversas componentes de retribuição efetiva mensal atribuída ao trabalhador poderão ser absorvidos por efeito de aumentos salariais futuros, com exceção da retribuição base.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho e mérito profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes, que devem ser precisos, claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que essa monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

d) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais de gestor, técnico, operacional e apoio poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 24 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, sem prejuízo e salvaguardado o valor vigente da retribuição mínima mensal garantida aplicável.

3- O disposto nesta cláusula e no CCT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço, nessa qualidade, no setor da distribuição de seguros, por um período seguido, igual ou superior a cinco anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoções e progressão salarial

1- As promoções e progressões salariais nas bandas correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Avaliação de desempenho e mérito profissional;

b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência na categoria e no empregador;

d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo de o empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores que, decorridos dez anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de banda salarial superior, têm direito, a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acu-

mulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório da banda salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido naqueles dez anos avaliações de desempenho com um valor médio positivo;
- b) Inexistência de avaliações de desempenho negativas nos últimos dois anos que antecedem a evolução na carreira ou na banda salarial;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- Com referência à situação prevista na alínea b) do número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa no(s) ano(s) que antecedem o momento da progressão salarial, implica que o(s) mesmo(s) não releve(m) para a contagem do(s) períodos referidos, contagem essa que se suspende nesse(s) anos(s).

4- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto nesta cláusula se o valor acumulado das progressões salariais por mérito for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número 2 da presente cláusula.

5- Para efeito dos acréscimos de remuneração mensal por mérito estabelecidos nesta cláusula, considera-se ano completo na atividade de distribuição de seguros cada ano de serviço, independentemente de ser a tempo total ou parcial. Neste último caso, os referidos acréscimos de remuneração serão atribuídos na proporção de tempo de serviço parcial prestado.

6- Os acréscimos de remuneração previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade de distribuição de seguros e de resseguros;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, se possível, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar tendencialmente todos os trabalhadores da empresa;
- c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais, se os houver.

## III

**Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Mobilidade geográfica**

1-O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.

2-Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 quilómetros à que já percorre no trajeto entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

4-Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2-A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar um ano.

3-Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4-A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a doze meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento correspondente à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5-O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Interinidade de funções**

1-Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2-O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e, se necessário, ser-lhe ministrada formação adequada, indicando a duração previsível da substituição de funções.

3-O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e o valor mínimo obrigatório da banda salarial correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 60 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4-Se o interino permanecer no exercício das funções do trabalhador substituído para além de 15 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 30 dias após a perda do lugar pelo substituído, contados estes a partir da data em que a empresa dela teve conhecimento, considerar-se-á definitivamente promovido, se for o caso, à categoria correspondente às funções que interinamente vinha exercendo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Transferência por motivo de saúde**

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho compatível.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Teletrabalho**

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante acordo e celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Comissão de serviço**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

## IV

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Duração do trabalho e organização dos horários**

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, podendo mediante acordo escrito com o trabalhador, incluir o sábado, de acordo com o regime da adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.

2- Caso, nos termos do número anterior, o trabalhador preste trabalho ao sábado gozará um dia de descanso complementar na segunda-feira seguinte ou em qualquer outro dia, mediante acordo escrito com o trabalhador.

3- Os tipos de horários praticáveis na atividade de distribuição de seguros e resseguros, nos termos que forem fixados por cada empresa são, enquanto competência do empregador, entre outros os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação de trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos, normalmente, para a generalidade dos trabalhadores, entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na dependência de acordo entre empregador e trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5. Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Considera-se trabalho noturno o prestado, total ou parcialmente, no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, para além das situações legalmente previstas, os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação até cinco horas por semana.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, aos períodos de descanso diário e aos feriados previstos na lei e neste CCT.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até quinze minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 60 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou com isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei, com o acréscimo de dez pontos percentuais.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou em ambas as modalidades.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e no número seguinte.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 15 minutos, seguidos ou interpolados, determinados pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno, compreendido entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, o qual pode ser substituído por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Contratos de trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo do mesmo constar a atividade a desenvolver, o período normal de trabalho mensal e semanal, o horário de trabalho e a retribuição.

3-O empregador concederá ao trabalhador que o requeira, e desde que mereça a respetiva concordância da entidade empregadora, a passagem ao regime de tempo parcial, preferindo aqueles que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Assistência a filhos, enteados, adotados, desde que menores de 12 anos ou, independentemente da idade, se portadores de deficiência física ou incapacitados;
- b) Assistência a cônjuges portadores de deficiência física ou mental ou doença incapacitante, ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos, na mesma situação;
- c) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, ou deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem o ensino médio ou superior.

4-O trabalhador admitido a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga, desde que em situação comparável, em regime de tempo completo, para o exercício das mesmas funções.

5- A passagem de regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro, ou deste àquele, só pode fazer-se com o acordo escrito do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6-O trabalhador que passe de tempo inteiro a tempo parcial ou vice-versa tem direito, desde que mereça a respetiva concordância do empregador, a voltar ao regime anterior mediante pedido escrito formulado com uma antecedência mínima de 60 dias.

7-Para efeitos do cálculo da retribuição efetiva do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NHT \times RE}{TS}$$

Sendo:

*NHT* = Número de horas de trabalho semanal do trabalhador;

*RE* = Retribuição efetiva do trabalhador (como se trabalhasse a tempo inteiro);

*TS* = Número de horas de trabalho semanal previsto neste contrato.

## V

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1-O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, podendo ser gozadas, seguida ou interpoladamente.

2-As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, podendo, excecionalmente, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador.

3-No ano da cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano da admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 22 dias úteis.

4-Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias legalmente previstos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período de férias

1-O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2-Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado, sempre que possível por escrito, das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas pelos seguintes períodos nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, madrastras, noras e genros do trabalhador;

- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;
- e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- f) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1- As férias são marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo quanto à escolha da época de férias, o empregador marcá-las-á entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvidos os delegados sindicais, se os houver.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Dispensas do dever de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde de quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa, na véspera do dia de Natal e no dia do seu aniversário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que poderá ser considerada como autorizada pelo empregador, se este assim o entender, e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

## VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3-As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4-Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1-Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2-Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste CCT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem e forem autorizados pelo empregador, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções, sendo tais exames confidenciais e sigilosos.

3-O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idades inferiores a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária da urina;
- e) Rastreio oncológico.

4-Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5. Sempre que os resultados dos exames médicos concluam pela necessidade de transferência do posto de trabalho, a empresa obriga-se a reconverter o trabalhador noutro posto de trabalho adequado à sua situação.

6-Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

## VII

### Atividade sindical

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical na empresa

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, legitimada por comunicação prévia do respetivo sindicato;

b) Eleger, em cada local de trabalho, os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este CCT;

e) Dispor no interior da empresa, de instalações adequadas, se as houver, para o exercício de funções de delegado sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 10 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste CCT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contactos com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;

j) Exigir das empresas o cumprimento do presente CCT e das leis sobre a matéria do trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste CCT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1-O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2-O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

### VIII

## Retribuição, seguros e outros abonos

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II, aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador, salvo se a empresa tiver instituído grelha salarial e estrutura de classificação profissional próprias, que neste caso prevalecerá;

b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais, acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil;

c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, quatro horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 15.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

5- Os subsídios de refeição previstos nesta cláusula não são devidos quando a empresa forneça integralmente as refeições ou nelas participe com montante não inferior ao estabelecido no anexo II.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2-O subsídio de férias apenas poderá ser pago em duodécimos, desde que exista acordo escrito entre empregador e trabalhador, prévio ao respetivo pagamento.

3-O subsídio é de montante igual ao da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vençam as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

4-Quando o período de férias for inferior ao indicado no número 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1-O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2-O subsídio de Natal apenas poderá ser pago em duodécimos, desde que exista acordo escrito entre empregador e trabalhador, prévio ao respetivo pagamento, sendo que neste caso o duodécimo relativo a dezembro deverá ser pago com a retribuição do mês de novembro.

3-Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1-Só as modalidades de isenção de horário previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 20 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2-O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de dois meses.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Pagamento de despesas de serviço em Portugal**

1-O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2-As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3-O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2.

4-Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5-Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro (km) efetuado em serviço o valor constante no anexo III.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

1-Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2-A solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3-Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Seguro de vida

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 50 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 25 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 12 500,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas dos ramos a que os contratos respeitem.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Condições nos seguros próprios

Os trabalhadores beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto equivalente à remuneração do empregador que resulta especificamente da colocação do mesmo seguro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 750,00 € anuais.

## IX

### Disposições finais e transitórias

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reacear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Fusão das sociedades e transmissão da carteira de seguros

1- Quando duas ou mais sociedades se fusionem ou uma incorpore a outra, subsistem sem alteração os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e garantias que já naquelas detinham.

2- Quando uma sociedade adquirir, a qualquer título, a carteira de seguros de outra, juntamente com o seu estabelecimento, aplicar-se-á o regime legal estabelecido e consequentemente serão salvaguardados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, se ocupavam do serviço da parte transmitida, sem prejuízo de a adquirente ser solidariamente responsável pelas obrigações da transmitente que não tenham sido previamente regularizadas e se hajam vencido antes da transmissão.

3- No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito a optar por uma só vez, entre as vagas declaradas abertas nas respetivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de dois anos a contar da respetiva extinção.

4- No caso de encerramento de qualquer escritório, o trabalhador, dentro do prazo de dois anos tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta, na respetiva categoria, num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup>; caso opte pela rescisão do contrato de trabalho, tem direito à indemnização legal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Proteção de dados pessoais

1- Em caso algum o empregador pode violar o direito de reserva e confidencialidade do trabalhador relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e a informação de carácter não profissional que este envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador poderá criar normativos internos que estabeleçam as regras de utilização do endereço de correio eletrónico profissional, bem como de outros instrumentos de trabalho por este disponibilizados.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização da ferramenta digital, cedida pela empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste CCT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por um representante de cada um dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da associação de empregadores signatária, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior e reequilíbrio contratual

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anterior, nomeadamente do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2018, com as alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, cessam com a entrada em vigor do presente CCT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Anteriores sistemas de promoções obrigatórias e de prémios de antiguidade

1- São mantidos transitória e excecionalmente em vigor, até 31 de dezembro de 2019, os sistemas de promoções obrigatórias e de prémios de antiguidade, nos precisos termos em que estavam regulamentados nas cláusulas 9.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup> do CCT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008.

2- Para aplicação daquele sistema de promoções obrigatórias atender-se-á ao tempo de permanência acumulado, até 31 de dezembro de 2019, na empresa, na categoria e na atividade de distribuição de seguros, bem

como à categoria profissional e nível salarial detidos pelo trabalhador antes da reclassificação operada por efeito do presente CCT.

3-O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos e vencidos até à referida data de 31 de dezembro de 2019, manter-se-ão futuramente como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvidos por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1-A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo I deste CCT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo IV.

2-A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo IV deste CCT.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos e prazo para adaptação de procedimentos

1-Em matéria de incidência remuneratória e cláusulas de natureza pecuniária, os efeitos do presente CCT reportam-se ao primeiro dia do mês em que ocorrer a publicação do presente CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, valendo e vigorando, de igual modo, para os anos expressamente indicados no anexo II.

2-Os procedimentos administrativos necessários à implementação do presente CCT, nomeadamente relacionados com a reclassificação profissional e correspondente integração em bandas salariais devem estar concluídos até 30 de março de 2019, devendo numa primeira fase as atualizações salariais incidir sobre os respetivos níveis em que cada trabalhador se enquadre, nos termos do anexo IV.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Igualdade de género

Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

### ANEXO I

#### Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		

Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora e/ou de distribuição de seguros e de resseguros.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

## ANEXO II

**A - Tabela salarial 2024**

Retribuição base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Valor percentual de aumento
A	2 409,50 €	4,52 %
B	1 667,00 €	4,52 %
C	1 271,00 €	4,51 %
D	1 130,00 €	4,77 %
E	1 100,00 €	4,99 %

F	870,20 €	7,43 %
G	830,00 €	7,44 %

### B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição - 2024 - (Cláusula 32.ª)	9,15 €
--	--------

### ANEXO III

#### Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 36.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	70,88 €
Refeição isolada	9,15 €
Dormida e pequeno-almoço	52,67 €
Cláusula 36.ª, número 5 - Valor por km	0,44 €
Cláusula 37.ª, número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	142,64 €

### ANEXO IV

#### Tabela de correspondência entre as categorias do CCT anterior (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2008) e as categorias deste CCT

Categoria profissional e nível no anterior CCT		Grupo profissional neste CCT	Categoria profissional neste CCT	Retribuição 2009	Retribuição atualizada 2018/2019
Diretor	XIII	Dirigente	Diretor	2 082,96 €	2 135,00 €
Chefe de serviços	XII	Gestor	Gestor operacional	1 440,94 €	1 477,00 €
Gestor de clientes	XI	Operacional	Especialista operacional	1 157,39 €	1 186,00 €
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança	X	Técnico	Técnico	1 098,49 €	1.126,00 €
Adjunto do gestor de clientes	IX	Operacional	Especialista operacional	974,79 €	999,00 €
Empregado administrativo	VIII	Operacional	Especialista operacional	946,71 €	970,00 €
Empregado administrativo	VII	Operacional	Assistente operacional	880,12 €	902,00 €
Telefonista	VI	Operacional	Assistente operacional	849,34 €	871,00 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	651,09 €	670,00 €

Estagiário de gestor de clientes	IV	Operacional	Assistente operacional	523,80 €	635,00 €
Estagiário administrativo	III	Operacional	Assistente operacional	492,49 €	610,00 €
Estagiário de serviços gerais	II	Apoio	Auxiliar geral	465,00 €	595,00 €
Empregada de limpeza	I	Apoio	Auxiliar geral	450,00 €	580,00 €

## ANEXO V

**(Convenção de arbitragem)**

Os outorgantes do CCT celebrado entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do referido CCT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente CCT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do CCT;

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do CCT;

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação;

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela associação de empregadores outorgante e pelos sindicatos outorgantes do presente CCT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último;

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial;

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses;

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção;

8- A Comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

9- Com a publicação do novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes;

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 133/2024, 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 Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e outras**

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020, primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020, conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2020, conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022 e terceira revisão parcial ao texto consolidado em 2020 e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023 e retificação conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2023.

**Primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2023**

Aos 8 dias do mês de março de 2024, o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, o STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços e o STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª e 2.ª capítulo I, 23.ª capítulo IV, 28.ª capítulo V, anexo III, 19.ª anexo IV parte II capítulo II e o anexo VI do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1316 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2030.

## CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

- 1- *(Redação igual.)*  
 2- *(Redação igual.)*  
 3- Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de 63,75 €, atualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.  
 4- *(Redação igual.)*  
 5- *(Redação igual.)*  
 a) *(Redação igual;)*  
 b) *(Redação igual;)*  
 c) *(Redação igual;)*  
 d) *(Redação igual;)*  
 e) *(Redação igual;)*  
 f) *(Redação igual.)*

## CAPÍTULO V

**Retribuição e outras atribuições patrimoniais**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Anuidades**

- 1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 10,06 €.  
 2- *(Redação igual.)*  
 3- *(Redação igual.)*  
 4- *(Redação igual.)*  
 5- *(Redação igual.)*

## ANEXO III

**Categorias profissionais:****Mapas de categorias profissionais não chefias e de chefias****Mapa de integração de categorias não chefias no regulamento de carreiras****Tabela de integração de carreiras abertas****Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais não chefias**

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
12	2 061,17 €			A3
				B3
11	1 871,51 €			A2
				B2

10	1 747,99 €			A1 - Técnico principal
				A1 - Secretário administração
				B1 - Projectista
9	1 631,19 €	A6	A7	C9
		B6	B8	
		C6		
8	1 534,21 €	A5	A6	C8
		B5	B7	
		C5		
7	1 445,27 €	A4	A5	C7
		B4	B6	
		C4		
6	1 378,84 €	A3	A4	C6
		B3	B5	D6
		C3		E6
		D5		
5	1 312,40 €	A2	A3	C5
		B2	B4	D5
		C2		E5
		D4		
4	1 233,64 €	A1 - Maquinista	A2	C4
		A1 - Maquinista manobras	B3	D4
		B1 - Fiscal		E4
		C1 - Operador comercial		
		D3		
3	1 186,49 €	D2	A1 - Técnico electrónica	C3
			B2	D3
				E3
2	1 153,80 €	D1 - Agente tráfico	B1 - Oficial (serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, pintor, torneiro mecânico, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro) B1 - Oficial via	C2 D2 E2

1	1 126,49 €			C1 - Técnico auxiliar C1 - Técnico administrativo C1 - Desenhador D1 - Motorista CG E1 - Motorista
---	------------	--	--	--

### Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais chefias

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
2	2 028,49 €	Inspector de tracção Inspector comercial Inspector de movimento Inspector de sala de comando de energia	Mestre Inspector de obras Inspector de via Coordenador de electrónica	Coordenador administrativo Coordenador de desenho Coordenador de serviços
1	1 842,58 €	Encarregado de tracção Encarregado comercial Encarregado de movimento Encarregado de sala de comando de energia	-	-

### Mapa de evolução das categorias profissionais não chefias

(Redação igual.)

### Mapa de integração de categorias no regulamento de carreiras

(Redação igual.)

### Tabela de integração de carreiras abertas

(Redação igual.)

## ANEXO IV

### Regulamento de Carreiras

#### PARTE II

#### CAPÍTULO II

### Avaliação e gestão do desempenho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Efeitos da avaliação do desempenho

1- Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida em sede de avaliação e gestão do desempenho, calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte ao valor fixo de 272,17 €.

2- O valor fixo de 272,17 € estabelecido no número anterior será atualizado na mesma percentagem em que for a tabela salarial das chefias que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

## ANEXO VI

### Tabelas salariais de categorias de não chefias e de chefias

#### Tabela salarial de categorias não chefias

Nível	Vencimento
12	2 061,17 €
11	1 871,51 €
10	1 747,99 €
9	1 631,19 €
8	1 534,21 €
7	1 445,27 €
6	1 378,84 €
5	1 312,40 €
4	1 233,64 €
3	1 186,49 €
2	1 153,80 €
1	1 126,49 €

#### Tabela salarial de categorias de chefias

Nível	Carreira		
	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
	Vencimento	Vencimento	Vencimento
2	2 028,49 €	2 028,49 €	2 028,49 €
1	1 842,58 €	-	-

Lisboa, 8 de março de 2024.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

*Vitor Manuel Jacinto Domingues dos Santos*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Maria Helena Arranhado Carrasco Campos*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*João Paulo de Figueiredo Lucas Saraiva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*Sónia Alexandra Martins Páscoa*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Sara Vanessa Carvalheira Gligó*, na qualidade de mandatária.

*Paulo Jorge Machado Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Nogueira*, na qualidade de mandatário.  
*Rita Mafalda Damião de Aguiar*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM:

*José Manuel da Silva Marques*, na qualidade de mandatário.  
*Luís Manuel Silva Farinha*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM:

*José Carlos Estêvão Silveira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Nuno Ricardo Alves Fonseca*, na qualidade de mandatário.  
*Rita Maria Fernandes Nunes Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa:

*Carlos Carrilho Macedo*, na qualidade de mandatário.  
*João Diogo Antunes Amaral Cação*, na qualidade de mandatário.  
*Mário Filipe Jesus Terceiro*, na qualidade de mandatário.

### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl 63. do livro n.º 13, com o n.º 136/2024, 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 Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras**

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020, primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020 publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2020 publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023 e terceira revisão parcial ao texto consolidado em 2020 e texto consolidado publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2023.

**Primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2023**

Aos 14 dias do mês de março de 2024, o Metropolitano de Lisboa, EPE, o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ, o SERS - Sindicato dos Engenheiros, o SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª capítulo I, 11.ª capítulo II, 17.ª e 22.ª capítulo III e o anexo III do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os técnicos superiores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 261 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2030.

## CAPÍTULO II

**Admissões e prestação do trabalho**

Cláusula 11.ª

(Serviço de prevenção)

1- (Redação igual.)

2- *(Redação igual.)*

3- O serviço de prevenção será remunerado no valor de 77,42 € por cada dia de escala de prevenção.

4- *(Redação igual.)*

### CAPÍTULO III

#### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### (Anuidades)

1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 8,98 €.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### (Transportes)

1- Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa afetos ao serviço público, todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade, desde que estejam na dependência económica paternal, ou se encontrem incapacitados.

2- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1h00 e as 7h00, receberão um subsídio diário para transporte, correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da administração pública, multiplicado por 14 quilómetros.

3- Este subsídio será atualizável anualmente nos termos do normativo legal que regulamenta esta matéria.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Nível	Remuneração mensal Técnicos superiores
	Vencimento
1	1 851,15 €
2	1 956,69 €
3	2 049,92 €
4	2 142,62 €
5	2 235,84 €
6	2 353,18 €
7	2 457,65 €
8	2 561,60 €
9	2 677,87 €
10	2 783,96 €
11	2 887,89 €
12	2 992,38 €

13	3 097,92 €
14	3 190,07 €
15	3 295,09 €
16	3 435,47 €
17	3 576,38 €
18	3 721,58 €
19	3 871,60 €
20	4 021,62 €
21	4 171,64 €
22	4 338,16 €
23	4 543,76 €
24	4 800,76 €
25	5 057,76 €
26	5 314,76 €
27	5 582,04 €
28	5 880,16 €

Lisboa, 14 de março de 2024.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

*Vítor Manuel Jacinto Domingues dos Santos*, na qualidade de presidente do conselho de administração.  
*Maria Helena Arranhado Carrasco Campos*, na qualidade de vogal do conselho de administração.  
*João Paulo de Figueiredo Lucas Saraiva*, na qualidade de vogal do conselho de administração.  
*Sónia Alexandra Martins Páscoa*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

*Maria da Natividade dos Anjos Marques*, na qualidade de mandatária.

Pela FE - Federação dos Engenheiros em representação dos seguintes associados:

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

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

*Cândida Maria Borges*, na qualidade de mandatária.  
*Pedro Miguel Alarico Vilela*, na qualidade de mandatário.  
*Edite Rosa Coelho Sá*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

*Sara Vanessa Ferreira Carvalheira Gligó*, na qualidade de mandatária.  
*Paulo Jorge Machado Ferreira*, na qualidade de mandatário.  
*José Luís do Carmo dos Santos*, na qualidade de mandatário.

E em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 130/2024, 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 Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025.

3 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

## CAPÍTULO V

**Da prestação de trabalho**Cláusula 24.<sup>a</sup>-A**Trabalho a tempo parcial**

1- A empresa pode celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores de hotelaria de bordo da época de cruzeiros diários.

2- Os contratos para prestar trabalho, podem ser celebrados a termo resolutivo certo, e estão sujeitos às seguintes normas:

a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis meses;

b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado em todos os dias de duração do contrato;

- c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;
  - d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 62,40 € líquidos por cada dia trabalhado;
  - e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal;
  - f) Se, por razões de mercado, algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compromete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária.
- 3- Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- 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;
  - d) Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço;
  - e) 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;
  - f) O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

- 1- *(Mantém a redação em vigor.)*
- 2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 12,50 %.
- 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 8,65 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.
- 2 e 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Alimentação a bordo**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando a empresa, em operação, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço ..... 3,95 €;
- Almoço e jantar ..... 11,96 €;
- Ceia ..... 3,95 €.

3 a 5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Prémio de conhecimento de línguas**

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 62,40 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

## ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais**  
**A - Área marítima e hotelaria de bordo**

## TABELA I

Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo.

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	1 150,00 €	1 185,00 €	1 221,00 €	1 258,00 €	1 296,00 €	1 335,00 €	1 376,00 €
	Diretor cruzeiro II							
II	Chefe cozinha	1 103,00 €	1 137,00 €	1 172,00 €	1 208,00 €	1 245,00 €	1 283,00 €	1 322,00 €
	Diretor cruzeiro I							
	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>							
III	Assistente bordo II	1 075,00 €	1 108,00 €	1 142,00 €	1 177,00 €	1 213,00 €	1 250,00 €	1 288,00 €
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>							
	Maquinista prático 2. <sup>a</sup>							

IV	Assistente bordo I	1 029,00 €	1 060,00 €	1 092,00 €	1 125,00 €	1 159,00 €	1 194,00 €	1 230,00 €
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>							
	Empregado bar 1. <sup>a</sup>							
	Empregado mesa 1. <sup>a</sup>							
	Maquinista prático 3. <sup>a</sup>							
	Rececionista							
V	Ajudante maquinista	924,00 €	952,00 €	981,00 €	1 011,00 €	1 042,00 €	1 074,00 €	1 107,00 €
	Marinheiro TL							
VI	Ajudante cozinha	894,00 €	921,00 €	949,00 €	978,00 €	1 008,00 €	1 039,00 €	1 071,00 €
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3. <sup>a</sup>							
	Empregado bar 2. <sup>a</sup>							
	Empregado mesa 2. <sup>a</sup>							
	Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL							
VII	Ajudante de bar Guia de bordo	859,00 €	885,00 €	912,00 €	940,00 €	969,00 €	999,00 €	1 029,00 €
	Vigia							
VIII	Copeiro	820,00 €	845,00 €	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €

TABELA II

**Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais**

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local <i>Skipper</i>	1 000,00 €	1 030,00 €	1 061,00 €	1 093,00 €	1 126,00 €	1 160,00 €	1 195,00 €
II	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	965,00 €	994,00 €	1 024,00 €	1 055,00 €	1 087,00 €	1 120,00 €	1 154,00 €
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup>	945,00 €	974,00 €	1 004,00 €	1 035,00 €	1 067,00 €	1 100,00 €	1 133,00 €
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup>	932,00 €	960,00 €	989,00 €	1 019,00 €	1 050,00 €	1 082,00 €	1 115,00 €
V	Ajudante maquinista	857,00 €	883,00 €	910,00 €	938,00 €	967,00 €	997,00 €	1 027,00 €
	Marinheiro TL							
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL	837,00 €	863,00 €	889,00 €	916,00 €	944,00 €	973,00 €	1 003,00 €

VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	820,00 €	845,00 €	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €
-----	---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nota: Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

### B - Área de gestão, administrativa e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 912,00 €	1 970,00 €	2 030,00 €	2 091,00 €	2 154,00 €	2 219,00 €	2 286,00 €
II	Chefe de serviços II	1 257,00 €	1 295,00 €	1 334,00 €	1 375,00 €	1 417,00 €	1 460,00 €	1 504,00 €
	Diretor I							
	Técnico oficial de contas							
III	Assessor direcção II	1 112,00 €	1 146,00 €	1 181,00 €	1 217,00 €	1 254,00 €	1 292,00 €	1 331,00 €
	Chefe de serviços I							
	Promotor comercial II							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
	Técnico operacional III							
IV	Assessor direcção I	1 040,00 €	1 072,00 €	1 105,00 €	1 139,00 €	1 174,00 €	1 210,00 €	1 247,00 €
	Promotor comercial I							
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
	Técnico operacional II							
V	Secretário I	965,00 €	994,00 €	1 024,00 €	1 055,00 €	1 087,00 €	1 120,00 €	1 154,00 €
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
	Técnico operacional I							
VI	Assistente administrativo II	897,00 €	924,00 €	952,00 €	981,00 €	1 011,00 €	1 042,00 €	1 074,00 €
	Assistente operacional II							
	Motorista II							
	Telefonista/rececionista II							
VII	Assistente administrativo I	845,00 €	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €	1 012,00 €
	Assistente operacional I							
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado limpeza II							
	Motorista I							
	Telefonista/rececionista I							

VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza Trabalhador agrícola/ pecuário	831,00 €	856,00 €	882,00 €	909,00 €	937,00 €	966,00 €	995,00 €
IX	Vendedor de cruzeiros*	820,00 €	845,00 €	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €

\* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

### C - Área de hotelaria de terra

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	1 075,00 €	1 108,00 €	1 142,00 €	1 177,00 €	1 213,00 €	1 250,00 €	1 288,00 €
II	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>	951,00 €	980,00 €	1 010,00 €	1 041,00 €	1 073,00 €	1 106,00 €	1 140,00 €
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	859,00 €	885,00 €	912,00 €	940,00 €	969,00 €	999,00 €	1.029,00 €
IV	Empregado de mesa 1. <sup>a</sup> Rececionista 1. <sup>a</sup> Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	837,00 €	863,00 €	889,00 €	916,00 €	916,00 €	973,00 €	1.003,00 €
V	Ajudante de cozinha Camareira/empregada de quartos Empregado de mesa 2. <sup>a</sup> Porteiro/trintanário Rececionista 2. <sup>a</sup>	822,00 €	847,00 €	873,00 €	900,00 €	900,00 €	955,00 €	984,00 €
VI	Bagageiro	820,00 €	845,00 €	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e oitenta trabalhadores.

Nota: As cláusulas e anexos que não são objeto da presente proposta de alteração mantêm a redação em vigor.

Lisboa, 12 de abril de 2024.

Pela Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

*Alexandre Picaretas Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 131/2024, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração**

Regime transitório de implementação do novo acordo de empresa celebrado em 2 de fevereiro de 2024, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024.

Entre:

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502 030 879, com o capital social de 17 100 000,00 €, e sede no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1.º Piso, 1700-008 Lisboa, aqui representada por Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração e Mário Rogério Carvalho Chaves na qualidade de vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, doravante abreviadamente designada Portugália.

e

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, associação sindical titular do número de identificação 514 443 480, com sede na Rua Valério Nogueira, 32-B, 2625-722 Vialonga, neste ato representada por Nuno Tiago de Oliveira, na qualidade de presidente e Luís Filipe Baião Saraiva Bravo, na qualidade de vogal da direção, com poderes para o ato, adiante designada abreviadamente SIPLA.

Considerando que:

i) A Portugália e o SIPLA celebraram a 1 de junho de 2023 um acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023, que revogou integralmente as convenções anteriores, designadamente o acordo de empresa celebrado em 6 de setembro de 2018, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, com as suas sucessivas alterações, e o acordo temporário de emergência celebrado em 5 de fevereiro de 2021 entre a Portugália e o SIPLA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021;

ii) Em 2 de fevereiro de 2024, a Portugália e o SIPLA celebraram novo acordo de empresa, cujo depósito e publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* já foi requerido, encontrando-se em fase de tramitação, e que substituirá toda a regulamentação coletiva anteriormente negociada entre as partes, bem como o acordo de empresa celebrado entre a Portugália e o SIPLA, em 1 de junho de 2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023;

iii) Nos termos da cláusula 8.ª do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos, que constitui o anexo I do acordo de empresa em vigor à data da celebração do presente acordo, «como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional inicial para piloto (curso de admissão) os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa a restituição dos montantes despendidos pela empresa mediante desconto salarial» (número 1), operando a referida restituição mediante o «pagamento em 36 prestações iguais e sucessivas no montante unitário de 694,00 €» (número 2);

iv) Nos termos do acordo de empresa assinado no dia 2 de fevereiro de 2024 e que entrará brevemente em vigor é a Portugália quem assumirá os custos inerentes à formação profissional inicial dos pilotos (curso de admissão), podendo esta fazer depender a assunção deste custo do compromisso de o piloto permanecer na Portugália por um período de 3 (três) anos após a conclusão da formação (cláusula 10.ª do clausulado geral e cláusula 10.ª, número 1, do RAAA);

v) Quando entrar em vigor o acordo de empresa assinado no dia 2 de fevereiro de 2024 existirão pilotos a quem estará a ser efetuado o desconto salarial previsto nos números 1 e 2 da cláusula 8.ª do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos, que constitui o anexo I do acordo de empresa em vigor à data da celebração do presente acordo;

vi) Conscientes da coexistência futura na Portugaláia de pilotos a quem a empresa está a prestar formação profissional inicial (curso de admissão) e a suportar os respetivos custos (porque admitidos na empresa depois da entrada em vigor do acordo de empresa assinado no dia 2 de fevereiro de 2024) e outros pilotos que estarão a custear a respetiva formação (porque admitidos na empresa antes da entrada em vigor do acordo de empresa assinado no dia 2 de fevereiro de 2024), pretendem a Portugaláia e o SIPLA equiparar os pilotos no que respeita à assunção dos custos da respetiva formação profissional inicial (curso de admissão);

vii) A conclusão com aproveitamento da formação profissional ministrada in casu deu causa à contratação ulterior dos formandos como pilotos ao serviço da Portugaláia;

viii) A formação profissional, em geral, contribui para a qualificação, empregabilidade, realização e desenvolvimento profissional do trabalhador, assim como para a maior produtividade e competitividade da empresa, traduzindo-se, desta forma, num benefício indireto do empregador, sendo o seu ónus imputável a este último se e quando investido nessa qualidade, e, como tal, integrando as obrigações necessárias ou convenientes à prossecução do seu fim;

ix) A eventualidade de renúncia pela Portugaláia, no contexto acima enunciado, à cobrança dos encargos da formação profissional inicial contratada pelos pilotos, no âmbito de um contrato de prestação de serviços de formação anterior e alheio à relação de trabalho e sem qualquer promessa de trabalho por parte da Portugaláia, não constitui qualquer liberalidade que possa ser havida como contrária ao fim da natureza de sociedade comercial da Portugaláia, tirando esta proveito económico da formação ministrada;

x) Nos termos do artigo 129.º, número 1, alínea d), do Código do Trabalho, é proibido ao empregador diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

xi) A Portugaláia e o SIPLA pretendem regular pelo presente acordo a implementação do novo acordo de empresa celebrado em 2 de fevereiro de 2024 e a sua sucessão face ao acordo de empresa celebrado entre a Portugaláia e o SIPLA, em 1 de junho de 2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023, relativamente às matérias que se prendem com os encargos emergentes da formação profissional inicial conexas com o curso na qualificação no tipo de equipamento Emb190/195 (*type rating*), ao pacto de permanência a observar pelos pilotos formandos e à integração profissional e salarial no novo AE dos pilotos que, à data de entrada em vigor deste último, se encontrem posicionados no escalão/nível remuneratório de co-piloto previsto na cláusula 4.ª do anexo I (RAAA) do acordo de empresa celebrado entre a Portugaláia e o SIPLA, em 1 de junho de 2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023.

É, livremente e de boa-fé, celebrado o presente acordo, que se rege pelos considerandos que antecedem e pelas cláusulas seguintes:

#### Cláusula primeira

1-Os pilotos que à data da entrada em vigor do acordo de empresa assinado no dia 2 de fevereiro de 2024 se encontrarem a pagar, mediante desconto salarial, os encargos suportados pela Portugaláia com a sua formação inicial para piloto (curso de admissão) e aqueles que, não obstante não terem ainda iniciado o pagamento, tiverem sido admitidos na Portugaláia antes da entrada em vigor do acordo de empresa assinado no dia 2 de fevereiro de 2024, poderão optar, cada um e individualmente, entre a manutenção do pagamento, em prestações iguais e sucessivas no montante unitário de 694,00 €, ou outro valor nos termos do número 6 da presente cláusula, mediante desconto salarial, ou a celebração com a Portugaláia de um pacto de permanência.

2-Caso o piloto opte pela celebração de um pacto de permanência com a Portugaláia este obrigar-se-á a permanecer na empresa e a não denunciar o seu contrato com a Portugaláia por um período de 3 (três) anos após a conclusão da formação.

3-Caso o piloto tenha optado pela celebração de um pacto de permanência, nos termos do número anterior, e se pretenda desobrigar do mesmo, deve pagar à Portugaláia as despesas por esta suportadas, sendo o montante a restituir reduzido proporcionalmente tendo em consideração o tempo de serviço prestado.

4-Será pela Portugaláia restituído aos pilotos que tenham optado pela celebração de um pacto de permanência e que à data da celebração do mesmo já tenham iniciado o pagamento dos encargos suportados pela Portugaláia com a sua formação profissional inicial (curso de admissão), nos termos da cláusula 8.ª do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos, que constitui o anexo I do acordo de empresa em vigor à data da celebração do presente acordo, todos os montantes por este já pagos nos termos desta cláusula com o processamento do salário que se vencer após a celebração do referido pacto de permanência.

5-Os pilotos que optem por manter o regime do pagamento em prestações mensais iguais e sucessivas no montante unitário de 694,00 €, mediante desconto salarial, ficarão, igualmente, sujeitos ao regime de permanência ao serviço da Portugaláia tal como já previsto no acordo de empresa celebrado em 2 de fevereiro de 2024 pelo tempo necessário ao pagamento dos encargos por amortizar com a formação em causa, deduzido

do tempo de serviço já prestado e do capital amortizado, não havendo lugar a qualquer reembolso por parte da Portugália.

6- No caso previsto no número anterior, o regime de pagamento parcelado, assim como a duração do respetivo pacto de permanência, não deverão exceder 18 meses com o pagamento de 18 prestações mensais iguais e sucessivas no montante unitário de 694,00 €, ou, em alternativa, 36 meses com o pagamento de 36 prestações mensais iguais e sucessivas no montante unitário de 347,00 €.

7- Os pilotos que optem pela celebração com a Portugália de um pacto de permanência de 3 anos sem sujeição a qualquer regime de prestações a pagar à Portugália pelos encargos da formação *type rating*, serão integrados no novo acordo de empresa na posição profissional e salarial a que corresponde o escalão/nível remuneratório de oficial piloto júnior ou oficial piloto 1, em função da respetiva antiguidade de serviço, sem direito a auferir qualquer adicional para a remuneração base auferida à data imediatamente anterior à integração no regime de carreiras do novo acordo de empresa.

8- Os pilotos que optem por manter o regime do pagamento em prestações mensais iguais e sucessivas no montante unitário de 694,00 €, ou outro valor nos termos do número 6 da presente cláusula, mediante desconto salarial, serão integrados no novo acordo de empresa na posição profissional a que corresponde o escalão/nível remuneratório de oficial piloto júnior ou oficial piloto 1, em função da respetiva antiguidade de serviço, com direito a auferir de adicional para a remuneração base auferida à data imediatamente anterior à integração no novo acordo de empresa, mantendo inalterada a respetiva posição salarial.

#### Cláusula segunda

1- Nos termos e para os efeitos na alínea g) do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugália e, por outro lado, 14 trabalhadores associados do SIPLA, e apenas estes.

2- O presente protocolo aplica-se em todo o território nacional e fora dele.

3- A Portugália integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3).

Feito em Lisboa, ao dia 5 do mês de março de 2024.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Dr. *Luís Manuel da Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

Cmdt. *Mário Rogério Carvalho Chaves*, vogal do conselho de administração.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

Cmdt. *Nuno Tiago de Oliveira*, presidente da direção.

Cmdt. *Luís Filipe Baião Saraiva Bravo*, vogal da direção.

Depositado a 6 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 126/2024, 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 Primemarineship, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2020.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

O presente AE aplica-se em território nacional e no estrangeiro, no âmbito da atividade dos transportes marítimos, aos trabalhadores das categorias profissionais dele constantes, representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo III, representados pela Primemarineship, L.<sup>da</sup>, adiante designada por companhia.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1-O presente AE 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-As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de agosto e o último dia de julho do ano civil imediato.

3-A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4-No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5-A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- 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.

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

8- Enquanto este AE 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

### **Recrutamento, contrato individual e atividade profissional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento**

1-O recrutamento e seleção dos tripulantes é da competência da companhia que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2-Sempre que a companhia recorra à Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3-O tripulante começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Contrato individual de trabalho**

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2-O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3-O tripulante deve manter permanentemente atualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5-Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Duração do contrato a termo**

1-O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 6 (seis) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia. A companhia tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2-Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3-Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Atividade profissional**

A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio indicado pela companhia que seja pertença ou afretado por um dos armadores constantes do anexo III, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO III

### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos tripulantes**

São deveres dos tripulantes:

a) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

- c) Cumprir as ordens e instruções do armador e dos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Participar de forma diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo armador ou pela companhia;
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da companhia

São deveres da companhia:

- a) Tratar com urbanidade, probidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, designadamente instalando os tripulantes em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo, fornecendo ao tripulante a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do tripulante, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver as suas qualificações;
- f) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do tripulante, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Possibilitar ao tripulante o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e/ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os tripulantes seus representados da atividade da empresa, para cabal exercício das suas funções de representação dos tripulantes abrangidos pelo presente contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos tripulantes

É vedado à companhia:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o tripulante para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela companhia ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes;
- f) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o tripulante, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificações

1-Para efeitos deste contrato é adotado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e II, respetivamente.

2-Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a companhia disponha de tripulante devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança, dessa função.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2-O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de 4 (quatro) horas.

3-Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 (seis) e as 21 (vinte e uma) horas, divididas por 2 (dois) períodos de trabalho.

4-Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de 8 (oito) horas consecutivas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1-Devido à irregularidade da atividade, são isentos de horário de trabalho todos os tripulantes que desempenhem funções a bordo. Podem ainda ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores que em contrato individual de trabalho o acordem com a companhia.

2-A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2-O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3-Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salvavidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4- Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o tripulante é obrigado a executar:

*a)* O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

*b)* O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os inscritos marítimos tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

*c)* A normal rendição dos quartos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verificarem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afetação do meio ambiente.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- A retribuição mensal compreende a retribuição base mensal e outras prestações regulares e periódicas a que o trabalhador tenha direito.

2- Não integram o conceito de retribuição:

*a)* O suplemento de embarque;

*b)* A retribuição especial por trabalho suplementar;

*c)* O subsídio de IHT;

*d)* As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;

*e)* As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

*f)* As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;

*g)* As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;

*h)* As gratificações extraordinárias concedidas pela companhia como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;

*i)* Os salários de salvação e assistência;

*j)* A participação nos lucros da companhia;

*k)* O subsídio de refeição ou as quantias pagas em substituição da alimentação em porto de armamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- A companhia obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante, até ao último dia útil de cada mês:

*a)* A retribuição mensal, o IHT e o suplemento de embarque, quando praticados, referentes ao mês em curso;

*b)* A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a companhia obriga-se a pagar ao tripulante a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3- O pagamento será efetuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo tripulante, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4- No ato de pagamento será entregue ao tripulante documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Retribuição base mensal**

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores abrangidos por este AE é a fixada no anexo I, que dele faz parte integrante.

2- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e outras prestações regulares e periódicas, sempre que neste último caso a elas haja direito.

3- A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4- Qualquer tripulante que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efetivo daquela função.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Composição das retribuições**

A tabela salarial para os trabalhadores marítimos constante do anexo I (coluna 5 - total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);
- b) Valor mensal do IHT (coluna 2);
- c) Suplemento de embarque mensal para o eventual trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 27.<sup>a</sup> (coluna 3);
- d) Folgas, férias, subsídio de férias e subsídio de Natal (coluna 4).

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

A retribuição especial devida aos trabalhadores isentos de horário de trabalho nos termos da cláusula 13.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho) não pode ser inferior a 25 % da remuneração base mensal.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Em novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, podendo ser pago mensalmente aos tripulantes durante os períodos de embarque.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da companhia durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1- Anualmente, o trabalhador adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, podendo ser pago mensalmente aos tripulantes durante os períodos de embarque.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da companhia durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Retribuição da hora suplementar**

1- A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,50$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,75$$

para sábados, domingos e feriados,

sendo  $Rh$  a retribuição horária,  $Rm$  a retribuição mensal e  $Hs$  as horas de trabalho normal semanal.

2-Em sede de contrato individual de trabalho, a companhia e o trabalhador podem acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no número 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alimentação

A alimentação em viagem ou em porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 10,40 € diários.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Zonas de guerra

1-Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, a companhia informará o tripulante desse facto antes do início da viagem, só seguindo esta viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2-Os tripulantes terão direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição base mensal quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3-São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds. Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4-Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda a entrada nas zonas citadas.

5-Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6-Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7-Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, a companhia obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de 50 000,00 € por tripulante, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8-O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1-Em substituição do pagamento das horas suplementares, a companhia pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento de embarque.

2-O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho.

3-O suplemento de embarque terá o valor mínimo de 40 %, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial constante do anexo I.

4-A companhia pode praticar sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com a tabela salarial se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes, se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1-A companhia suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre o tripulante e a companhia, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 29.<sup>a</sup>, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 60,00 €.

4- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de a companhia poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

5- No caso de haver a necessidade de repatriamento do trabalhador, a empresa suportará as despesas decorrentes do repatriamento do trabalhador para o local da sua residência habitual, bem como o pagamento integral do salário até à sua residência.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, a companhia suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos tripulantes.

2- Se houver acordo entre o tripulante e a companhia nos termos do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do estado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementares.

2- São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

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

3- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade da sede da companhia;
- Dia da Marinha Mercante.
- 24 de Dezembro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Períodos de descanso em terra

1- Por cada mês de embarque, o tripulante adquire direito a 10 dias consecutivos de descanso.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3- O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, deve o trabalhador apresentar-se no dia imediato à companhia para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias de calendário consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias de calendário consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias de calendário consecutivos por altura do óbito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja 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;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;
- h) As motivadas 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 menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste AE e da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do número 2, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do número 2, os tripulantes em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao seu local de residência e ao pagamento de todas as despesas de deslocação se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o tripulante se encontrar no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso ao local de residência e ao pagamento das despesas de deslocação, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

10- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Assistência inadiável a membros do agregado familiar**

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das faltas**

1- Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente a companhia ou seu representante.

2- Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o trabalhador enviará à companhia ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A companhia pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### **Da Segurança Social e assistência clínica e medicamentosa**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Contribuição para a Segurança Social**

A companhia e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Assistência na doença**

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da companhia, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da companhia transitará para a Segurança Social.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Seguro por acidente de trabalho**

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, a companhia compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a companhia suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

### CAPÍTULO VIII

#### **Prevenção, saúde e segurança**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- O armador obriga-se a instalar os tripulantes em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A defesa das garantias dos tripulantes nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios tripulantes a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3- Aos tripulantes serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respetivas atividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela saúde e segurança a bordo dos navios.

4- A formação sobre saúde e segurança dada aos tripulantes deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respetiva retribuição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Locais de trabalho e equipamento individual de proteção**

1- Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela companhia.

3- A companhia respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Alojamento dos tripulantes**

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

### CAPÍTULO IX

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Formação e desenvolvimento**

1- A companhia assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do tripulante, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da companhia serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade da companhia os custos de transporte, refeições e alojamento.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Bem-estar a bordo

A companhia deve dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, *internet*, vídeo e biblioteca.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da companhia as despesas com equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A companhia obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a companhia de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na companhia.

4- A companhia remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Proteção dos bens deixados a bordo

1- Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, a companhia ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2- A companhia ou seu representante deve enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo tripulante desembarcado ou seus herdeiros.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1- A companhia, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a companhia garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3000,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Parentalidade**

- 1- Aos trabalhadores aplica-se o regime legal da parentalidade.
- 2- Para usufruírem deste regime os trabalhadores terão de informar por escrito a companhia e apresentar o comprovativo adequado à situação.

## CAPÍTULO XI

**Trabalhadores administrativos**Cláusula 53.<sup>a</sup>**Normas aplicáveis aos trabalhadores administrativos**

- 1- Aos trabalhadores administrativos que prestam serviço na companhia aplicam-se as disposições da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, e posterior alteração efetuada através da Portaria n.º 411-A/19, de 31 de dezembro.
- 2- A tabela salarial aplicável é a constante do anexo I, sempre que seja mais favorável aos trabalhadores.

## CAPÍTULO XII

**Relação entre as partes outorgantes**Cláusula 54.<sup>a</sup>**Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e à companhia por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que as convenções coletivas de trabalho anteriores.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

- 1- Será constituída uma comissão paritária, composta por dois representantes sindicais e igual número de representantes da companhia, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.
- 2- No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente AE comunicará por escrito à outra os seus representantes.
- 3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos representantes de cada parte.
- 4- As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE e devem ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 5- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Fontes de direito**

- 1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.
- 2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Representação sindical**

- 1- A companhia reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.
- 2- Assim, à FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na I.T.F. - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.
- 3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a companhia a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 30 trabalhadores.

## ANEXO I

**Enquadramento profissional e tabela salarial**

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de agosto de 2024)

**A - Trabalhadores marítimos «NI MAR PORTUGAL»**

	1	2	3	4	5
Categoria	Retribuição base	IHT	Suplemento embarque	Folgas/férias sub. férias e Natal	Total mês
Comandante	2 000,00 €	500,00 €	800,00 €	500,00 €	3 800,00 €
Imediato	1 557,90 €	389,47 €	623,16 €	389,47 €	2 960,00 €
Oficial navegação chefe quarto	1 121,05 €	280,26 €	448,42 €	280,26 €	2 130,00 €
Chefe máquinas	1 800,00 €	450,00 €	720,00 €	450,00 €	3 420,00 €
Superintendente técnico	1 800,00 €	450,00 €	720,00 €	450,00 €	3 420,00 €
2.º oficial máquinas	1 431,58 €	357,90 €	572,63 €	357,90 €	2 720,00 €
Oficial máquinas chefe quarto	1 121,05 €	280,26 €	448,42 €	280,26 €	2 130,00 €
Maquinista prático	921,05 €	230,26 €	368,42 €	230,26 €	1 750,00 €
Mecânico de bordo	921,05 €	230,26 €	368,42 €	230,26 €	1 750,00 €
Eletricista	1 042,11 €	260,53 €	416,84 €	260,53 €	1 980,00 €

Cozinheiro	1 042,11 €	260,53 €	416,84 €	260,53 €	1 980,00 €
Contramestre	1 031,58 €	257,90 €	412,63 €	257,90 €	1 960,00 €
Marinheiro 1. <sup>a</sup>	873,69 €	218,42 €	349,47 €	218,42 €	1 660,00 €
Marinheiro pescador	873,69 €	218,42 €	349,47 €	218,42 €	1 660,00 €
Empregado câmaras	820,00 €	205,00 €	328,00 €	205,00 €	1 558,00 €
Ajudante cozinheiro	820,00 €	205,00 €	328,00 €	205,00 €	1 558,00 €

### Trabalhadores marítimos «NI DIPLODUS» e «NI NORUEGA»

	1	2	3	4	5
Categoria	Retribuição base	IHT	Suplemento embarque	Folgas/férias sub. férias e Natal	Total mês
Mestre costeiro	1 490,03 €	372,51 €	596,01 €	372,51 €	2 831,06 €
Chefe de máquinas	1 072,74 €	268,19 €	429,10 €	268,19 €	2 038,21 €
Marinheiro 1. <sup>a</sup>	873,69 €	218,42 €	349,47 €	218,42 €	1 660,00 €

### B - Trabalhadores administrativos

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Diretor	2 150,00 €
II	Coordenador	1 890,00 €
III	Contabilista Técnico de recursos humanos	1 080,00 €
IV	Técnico administrativo	980,00 €
V	Assistente de recursos humanos II	920,00 €
VI	Assistente de recursos humanos I	820,00 €

## ANEXO II

### Descritivo de funções

#### A - Trabalhadores marítimos

*Comandante* - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de agosto, com as emendas de 1995 e de 2010:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efetivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
- Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
- Manuseamento e estiva da carga;
- Organização de exercícios de combate a incêndio e adoção de técnicas de prevenção, deteção e extinção de incêndios;
- Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;
- Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;
- Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:
  - Guia médico internacional para navios;
  - Secção médica do Código Internacional de Sinais;
  - Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;
- Transmissão e receção de mensagens por sinais luminosos *Morse* e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;
- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afetem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e proteção do meio ambiente marítimo:

- i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;
- ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;
- iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;
- iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;
- v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;
- vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;
- vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

*Imediato* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

*Oficial chefe de quarto de navegação* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995 e de 2010, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adotados por aquela convenção;
- b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;

*Chefe de máquinas* - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

- a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de agosto, com as emendas de 1995 e de 2010:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspeção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, elétricas e eletrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

- Máquinas de propulsão;
- Caldeiras;
- Máquinas auxiliares;
- Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e elétricos de governo;
- Máquinas de convés e equipamento de cargas;
- Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, eletrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;
- Instalações de combustíveis e lubrificantes;
- Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;
- Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;
- Prevenção, deteção e extinção de incêndios;
- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;
- Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;
- Utilização dos meios de salvação;
- Receção do que em *iii)* se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

- O tipo de navio;
- O tipo e estado das máquinas;
- As formas especiais de condução determinadas por certos fatores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;
- As qualificações e experiência do pessoal afeto;
- A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e proteção do meio ambiente;
- O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;
- A manutenção das operações normais do navio.

*Superintendente técnico* - É a função desempenhada por um engenheiro maquinista qualificado, que tem a responsabilidade de controlar toda a parte técnica dos navios, organizando e supervisionando as operações do pessoal técnico. Elabora e remete regularmente ao armador e à companhia relatórios sob a atividade e condições técnicas nas áreas que estão a seu cargo.

*Segundo oficial de máquinas* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das ações da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

*Oficial maquinista chefe de quarto* - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995 e de 2010, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adotados por aquela convenção;

b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;

*Maquinista prático* - É a função caracterizada como adiante se indica:

a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;

b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «oficial de máquinas»;

c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

*Mecânico de bordo* - É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

- Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;

- Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;

- Operação com o torno mecânico;

- Soldadura;

- Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;

- Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

*Eletricista* - É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Tarefas de manutenção e reparação:

- Das máquinas elétricas;

- Da rede de energia elétrica (produção, distribuição e utilização);

- Do sistema elétrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adotado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

*Mestre costeiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação ao qual compete, nos termos legais, comandar embarcações de navegação costeira nacional com arqueação bruta inferior a 200 t. Como tal são atribuíveis e caracterizam esta função:

a) As tarefas indicadas para a função «comandante» tal como se encontram definidas na regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e do Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e emendas de 1995, com as adaptações requeridas pelo tipo de embarcação e área em que opera caracterizadas na regra II/3 do mesmo diploma;

b) As obrigações determinadas pela legislação nacional e internacional, particularmente as que respeitem à segurança e proteção do meio ambiente marítimo;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

*Contramestre* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;

e) Rececionar e conferir os materiais;

f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;

g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;

h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995 e de 2010), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

*Cozinheiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;

b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;

c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

*Marinheiro de 1.ª classe* - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;

b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;

c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

*Marinheiro pescador* - É a função atribuída ao profissional que executa tarefas inerentes à captura, manuseamento, conservação e acondicionamento do pescado e a manutenção/conservação da embarcação, artes e aparelhos de pesca, bem como tarefas relacionadas com o governo e segurança da embarcação.

*Empregado de câmaras* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;

b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;

c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

*Ajudante cozinheiro* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de ajudante de cozinheiro, caracterizada por:

a) Participar na limpeza dos paióis, frigoríficos, cozinha e respetivo equipamento;

b) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

## **B - Trabalhadores administrativos**

*Diretor* - É o trabalhador que organiza e dirige as atividades da empresa, nos limites dos poderes de que está investido.

*Coordenador* - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação e mandato do seu superior hierárquico, funções de coordenação e controle da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos, designadamente no recrutamento, seleção, formação e colocação de tripulantes.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa e que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes.

*Assistente de recursos humanos* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a gestão de recursos humanos, de acordo com procedimentos estabelecidos e sob a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

## ANEXO III

**Armadores abrangidos pela convenção coletiva**

Nome do navio	Armador	Registo
«NI MAR PORTUGAL»	IPMA	Lisboa
«NI DIPLODUS»	IPMA	Lisboa
«NI NORUEGA»	IPMA	Lisboa

São ainda abrangidos por esta convenção coletiva todos os trabalhadores cujos armadores, de forma regular ou ocasional, sejam representados pela Primemarineship, L.<sup>da</sup>.

Lisboa, 10 de abril de 2024.

Pela Primemarineship, L.<sup>da</sup>:

*António Rodrigues Lourenço*, na qualidade de gerente.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

*José Manuel de Morais Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 132/2024, 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 Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2023.

## CAPITULO I

**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico, adiante designada por entidade patronal (EP) ou AEIST e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

2- As partes estimam que fiquem potencialmente abrangidos pelo presente AE 11 trabalhadores.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e sobrevivência**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e as cláusulas pecuniárias produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

3- O presente AE vigora pelo prazo de 18 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número 1.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) Não havendo denúncia, o AE renova-se sucessivamente por iguais períodos de 18 meses;

b) Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo a conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

5- As propostas de revisão do presente acordo deverão ser efetuadas a partir de janeiro até agosto de cada ano.

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 15 de Dezembro.

2- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Férias****Direitos**

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

**Regras**

- 7-O período anual de férias tem a duração de 27 dias úteis.
- 8 a 21- (*Texto em vigor.*)

**Marcação**

- 22 a 31- (*Texto em vigor.*)

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Subsídio de doença**

1- A AEIST pagará mensalmente um complemento de subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem exclusivamente com baixa comparticipada pela Segurança Social, incluindo na situação de acidente de trabalho, e que a eles estejam vinculados por contrato de trabalho.

- 2 a 7- (*Texto em vigor.*)

## ANEXO VI

**Regulamento de ponto**

## Artigo 6.º

- 1-O registo de assiduidade e pontualidade será efetuado através de um registo eletrónico.
- 2-(...)

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Nível	Categoria profissional	Remuneração base mensal
I	Chefe administrativo Chefe de serviços	1 305,74 €
II	Gestor de recursos	1 328,21 €
III	Contabilista	1 314,06 €
IV	Sub chefe de serviços	1 156,79 €
V	Técnico de secretariado e vendas	928,04 €
VI	Técnico de produção e vendas	903,89 €
VII	Trabalhador de produção e vendas	884,36 €
VIII	Trabalhador de limpeza	825,40 €

Lisboa, 9 de abril de 2024.

Pela Associação de Estudantes do Instituto Superior Técnico:

*Pedro Henrique Neto Monteiro*, presidente da direção da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico, na qualidade de mandatário.

*Rita Gonçalves Mendes*, tesoureira da direção da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2024, a fl. 63 do livro n.º 13, com o n.º 134/2024, 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 179/19.8T8GRD.C1.S1-A - Recurso para Uniformização de Jurisprudência - «Para que se possa imputar o acidente e suas consequências danosas à violação culposa das regras de segurança pelo empregador ou por uma qualquer das pessoas mencionadas no artigo 18.º, n.º 1 da LAT, é necessário apurar se nas circunstâncias do caso concreto tal violação se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem a referida violação»**

Acordam no Pleno da Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça,

G..., L.<sup>da</sup>, veio interpor recurso de revista excecional do Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra proferido a 13 de dezembro de 2022 no presente processo emergente de acidente de trabalho em que é Autor AA, com fundamento no artigo 672.º, número 1, alíneas *a)*, *b)* e *c)* do CPC, sendo que um dos fundamentos invocados foi a contradição de Acórdãos, tendo indicado como Acórdão fundamento o Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal de Justiça, a 8 de maio de 2012 no âmbito do Processo n.º 908/08.5TTBRG.P1.S1.

A revista excecional foi admitida por Acórdão proferida pela Formação prevista no artigo 672.º número 3 do CPC junto desta Secção Social.

Por Acórdão desta Secção Social proferido a 23 de junho de 2023 foi negada a revista e confirmado o Acórdão recorrido.

O Recorrente interpôs, então, recurso para uniformização de jurisprudência.

A Ré seguradora, Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, S.A. - Sucursal em Portugal, apresentou contra-alegações.

O Ministério Público emitiu Parecer em que sustentou que «a teoria do escopo de proteção da norma afasta-se de um critério essencialmente naturalístico para assentar num critério normativo, procurando, assim, estabelecer uma conexão entre um comportamento e um dano a partir de um critério teleológico, pelo qual o dano corresponde aos riscos que a norma tutela» e «[a]figura-se que esta tese deve ser a aplicada à responsabilidade civil por acidentes de trabalho, por mais adequada e ajustada à proteção consagrada pelo legislador, com as consequências inerentes no que ao ónus da prova diz respeito».

Concretizando em relação ao caso dos Autos, o Parecer afirmou:

«Retomando o caso concreto, verifica-se da factualidade dada como provada que não se conhece o desencadeamento e desenvolvimento do processo do próprio evento infortunistico, ou seja, do próprio acidente, já que não se sabe concretamente o que originou a queda do sinistrado - descuido, desequilíbrio, tropeção, etc.

De qualquer modo, e conforme o referido nos doutos acórdãos proferidos nestes autos pelo Tribunal da Relação de Coimbra e por este Supremo Tribunal, a queda do sinistrado ocorreu sem a existência de quaisquer dispositivos de segurança previstos na legislação aplicável, nomeadamente dispositivo de proteção contra o risco de queda, sendo que as circunstâncias em que o sinistro ocorreu permitem concluir que se houvesse uma plataforma colocada num andaime, cordas de proteção e de segurança, ou se o trabalho tivesse sido realizado com o fosso entre a anilha e a terra circundante já devidamente preenchido, o acidente nunca teria ocorrido - conforme se extrai da matéria de facto dada como provada, nomeadamente pontos 19, 23 a 28, 30, 31, 33 a 35, 38, 39 e 42.

Conforme já referimos no parecer emitido no recurso de revista excecional interposto nestes autos, e aqui repetimos, concordamos com esta conclusão, pois, de facto, independentemente da causa desencadeante do acidente - leia-se queda -, este não se tinha efetivamente verificado se a recorrente tivesse tomado qualquer uma daquelas medidas de segurança. Ou seja, não precisamos de ter conhecimento de todo o circunstancialismo do acidente para concluir que, não fora a omissão das condições de segurança, ele não tinha ocorrido. O

ónus da prova que impendia sobre a seguradora encontra-se, assim, cumprido.»

E concluía assim:

«Em consequência, entendemos que para preencher os requisitos na teoria da causalidade adequada, na sua formulação negativa, se necessário com a correção da teoria da proteção da norma legal, é suficiente que a prova do nexo causal entre a omissão das condições de segurança e o acidente surja, de uma forma segura, como uma consequência normal e previsível da violação das regras de segurança, e não propriamente que se tenha que provar em concreto a *conditio sine qua non*.

Tal prova não nos parece exigível, nem justificável, podendo conduzir à impossibilidade, ou quase impossibilidade, de se conseguir obter prova do nexo de causalidade entre a violação das regras de segurança e o acidente. Essa menor exigência probatória deve, no entanto, ser devidamente compensada por grande rigor no uso das presunções judiciais que se poderão retirar da matéria de facto dada como provada».

### Fundamentação

#### De Facto

1- No relatório pericial de clínica médico-legal, efetuado pelo perito médico neste Juízo de Trabalho, foi arbitrada, a partir de 31 de janeiro de 2019, dia seguinte à alta, uma incapacidade permanente parcial de 44,7967 % (artigo 1.º factos assentes).

2- O sinistrado foi vítima de um acidente de trabalho no dia 19 de julho de 2018, pelas 11h30, em ..., quando executava o seu trabalho de operador de máquinas por conta, sob a autoridade, direção e fiscalização da entidade patronal G..., L.<sup>da</sup>, com sede em ... (artigo 2.º factos assentes).

3- O acidente consistiu em ter entalado a mão direita, quando manuseava um tubo, resultando-lhe as lesões descritas no auto de exame médico de fl. 64 a 66 (artigo 3.º factos assentes).

4- À data do acidente o sinistrado auferia a remuneração anual de 20 169,97 euros [(760,00 euros x 12 meses) + (1 337,26 euros x 1 de subsídio de férias) + 1 337,26 euros x 1 de subsídio de Natal) + (5,81 euros x 22 x 12) de subsídio de alimentação) + (472,00 euros x 12 de prémio de assiduidade) + (1 177,61 euros de pagamento de trabalho suplementar nos 12 meses anteriores ao do acidente)] (artigo 4.º factos assentes).

5- A 1.ª Ré já pagou a título de pensão mensal, desde 31 de janeiro de 2020 a outubro de 2020, a quantia de 18 318,90 euros (artigo 6.º factos assentes).

6- O Autor deslocou-se uma vez ao Gabinete Médico-Legal ..., para ser submetido a perícia de avaliação do dano corporal em Direito do Trabalho e deslocou-se três vezes a este Tribunal para diligências agendadas (artigo 7.º factos assentes).

7- Deslocações que fez em veículo próprio por não haver transporte público compatível quer com o horário de tais diligências, quer com o horário da perícia de avaliação (artigo 8.º factos assentes).

8- A residência do Autor dista da cidade da ... cerca de 65 km, nas referidas quatro deslocações, o Autor percorreu cerca de 520 km (artigo 9.º factos assentes).

9- O Autor é beneficiário da Segurança Social Portuguesa com o n.º .....54 e nasceu a ... de ... de 1965 (artigo 10.º factos assentes).

10- A Companhia de Seguros declinou responsabilidades (artigo 11.º factos assentes).

11- O Autor trabalha como operador de máquinas, com idêntica categoria profissional, por conta, sob a autoridade e direção da 2.ª Ré, que exerce a atividade de construção civil e obras públicas. (artigo 1.º da petição inicial).

12- O Autor encontrou-se afetado de Incapacidade Temporária Absoluta entre os dias 20 de julho de 2018 e 31 de janeiro de 2019. (artigo 5.º da petição inicial).

13- A 2.ª Ré tinha a sua responsabilidade emergente do acidente de trabalho transferida para a 1.ª Ré, pela apólice n.º .....75. (artigo 6.º da petição inicial).

14- Realizada Tentativa de Conciliação no dia 11 de novembro de 2020, não foi obtido acordo porquanto:

– A 1.ª Ré reconheceu a caracterização do acidente dos autos como de trabalho, o nexo de causalidade entre este e as lesões, bem como a incapacidade indicada e a existência de um contrato de seguro válido e eficaz pela retribuição transferida de pelo montante anual de 16 859,35 € [760,00 € x 14 meses) + (82,78 € x 12 meses de trabalho suplementar) + (393,33 € x 12 meses de outras remunerações) + 126,50 € x 4 meses de subsídio de alimentação); aceitou a data da alta fixada pelo GML e os períodos de incapacidade temporária também pelo mesmo fixados; aceitou pagar ao sinistrado as despesas de transporte com as deslocações obrigatórias ao Tribunal (3) e ao GML (1), no montante de 106,08 €; não aceitou conciliar-se por entender que o acidente ocorreu devido a atuação culposa da aqui 2.ª Ré, nos termos previstos no artigo 18.º número 1 da LAT, em consequência do que considera existir responsabilidade agravada da mesma;

– A 2.<sup>a</sup> Ré reconheceu a caracterização do acidente dos autos como de trabalho, o nexo de causalidade entre este e as lesões, bem como a incapacidade indicada; aceitou a data da alta fixada pelo GML e os períodos de incapacidade temporária também pelo mesmo fixados. Porém, não aceitou conciliar-se por se encontrar transferido para a 1.<sup>a</sup> Ré o salário anual de 20 169,97 € [(760,00 € x 12 meses) + (1 337,26 € x 1 de subsídio de férias) + (1 337,26 € x 1 de subsídio de Natal) + (5,81 € x 22 x 11) de subsídio de alimentação) + (472,00 € x 12 meses de prémio de assiduidade) + (1 177,61 € de pagamento de trabalho suplementar nos 12 meses anteriores ao do acidente)], entendendo que a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes do acidente se encontra integralmente transferida para a 1.<sup>a</sup> Ré (artigo 7.<sup>o</sup> da petição inicial).

15-A 1.<sup>a</sup> Ré pagou ao Autor a título de indemnizações pelas incapacidades temporárias de que foi portador (ITA entre o período de 20 de julho de 2018 e 31 de janeiro de 2019), a quantia de 6181,50 euros, calculada em função da remuneração anual que a 1.<sup>a</sup> Ré considera encontrar-se para si transferida (artigo 9.<sup>o</sup> da petição inicial).

16- Contudo, e uma vez que à data do acidente o Autor auferia a remuneração anual de 20 169,97 euros, era devida ao Autor, a título de indemnização por incapacidades temporárias a quantia global de 7 543,01 euros (20 169,97 euros/ 365 x 70 % x 195) (artigo 10.<sup>o</sup> da petição inicial).

17- Permanecendo assim por liquidar a quantia de 1 361,51 euros. (artigo 11.<sup>o</sup> da petição inicial).

18-A 1.<sup>a</sup> Ré, presentemente continua a proceder ao pagamento de pensão mensal provisória. (artigo 4.<sup>o</sup> da contestação).

19- No dia 19 de julho de 2018 pelas 11h00/11h30, o Autor procedia à colocação de um tubo de PVC no interior de um poço manilhado, na Serra do ..., em ..., sob as ordens e direção da 2.<sup>a</sup> Ré. (artigo 9.<sup>o</sup> da contestação).

20- Ao mesmo tempo, o representante legal da sua 2.<sup>a</sup> Ré, encontrava-se no interior de tal poço a colaborar nos trabalhos. (artigo 10.<sup>o</sup> da contestação).

21- Tal serviço tinha sido contratado pela Câmara Municipal ... e pressupunha a execução de 5 poços, com 7 metros de profundidade cada um para a captação de água. (artigo 11.<sup>o</sup> da contestação).

22- No exercício das suas funções, e em colaboração com o representante legal da 2.<sup>a</sup> Ré, o Senhor BB, procederam à colocação de um tubo de PVC, de aproximadamente 21 kg, no interior das manilhas que já se encontravam instaladas na escavação. (artigo 12.<sup>o</sup> da contestação).

23- Para tal, o representante legal da 2.<sup>a</sup> Ré colocou-se no interior das manilhas, ou seja, na base do poço, mantendo-se o Autor no exterior, mais concretamente na zona superior do talude da escavação. (artigo 13.<sup>o</sup> da contestação).

24- O Autor segurava com a sua mão direita uma cinta que se encontrava presa ao topo superior do tubo, permitindo-lhe controlar a descida e movimentação do mesmo. (artigo 14.<sup>o</sup> da contestação).

25- Por sua vez, o representante legal da 2.<sup>a</sup> Ré ia fornecendo orientações ao Autor sobre o posicionamento do tubo a fim de ser aparafusado à manilha do poço com recurso a braçadeiras. (artigo 15.<sup>o</sup> da contestação).

26- A determinado momento da tarefa que executavam, o Autor acabou por cair na vala existente entre o exterior das manilhas e a parede em terra da escavação, com uma profundidade de 7 metros. (artigo 16.<sup>o</sup> da contestação).

27- Ato contínuo, como o tubo se encontrava já no interior da manilha, a cinta que estava acoplada ao mesmo e segura pela mão do Autor, acabou por permitir a sua suspensão. (artigo 17.<sup>o</sup> da contestação).

28- Sucede que, a cinta encontrava-se enrolada na mão direita do Autor, e a queda com suspensão, provocou o aperto e esmagamento da mão pela cinta, por força do peso do corpo do Autor. (artigo 18.<sup>o</sup> da contestação).

29- Facto de que resultaram para o Autor lesões. (artigo 20.<sup>o</sup> da contestação).

30- (Suprimido por este Supremo Tribunal de Justiça por se tratar de facto conclusivo<sup>1</sup>).

31- O legal representante do empregador ordenou ao autor que se colocasse na zona do talude, segurando uma cinta amarrada ao tubo que fazia descer segundo as instruções dadas, sabendo da existência do fosso entre a manilha e a escavação (alterado pela Relação).

32- O poço estava manilhado e era circundado por uma vala de 7 metros, resultado da escavação. (artigo 24.<sup>o</sup> da contestação).

33- O Autor se manter na zona do talude da escavação enquanto segurava a cinta, com uma vala imediatamente à frente, sem para tal estar munido de qualquer equipamento de segurança que o impedisse de se aproximar da abertura da escavação, conduziu inevitavelmente ao acidente dos autos. (artigo 25.<sup>o</sup> da contestação).

34- Para evitar tal acidente, bastaria que a colocação do tubo de PVC ocorresse em momento posterior ao aterro da zona envolvente às manilhas, eliminando-se o fosso, e, por conseguinte, o risco de queda em altura. (artigo 26.<sup>o</sup> da contestação).

35- Ou, ainda, que fossem utilizados dispositivos de segurança coletiva, como por exemplo, uma corda de

amarração, ancorada a ponto fixo na retaguarda do Autor, com o comprimento apto a permitir a execução dos trabalhos e a evitar a aproximação da abertura do poço. (artigo 27.º da contestação).

36- (*Suprimido pela Relação*).

37- (*Suprimido pela Relação*).

38- Para tal [para evitar o acidente]<sup>2</sup> bastaria que tivesse sido feito o aterro da vala, ou (artigo 30.º da contestação).

39- (*Suprimido pela Relação*).

40- (*Suprimido pela Relação*).

41- (*Suprimido pela Relação*).

42- A 2.ª Ré era a responsável pela orientação e planificação dos trabalhos. (artigo 35.º da contestação)

43- (*Suprimido pela Relação*).

44- (*Suprimido pela Relação*).

45- (*Suprimido pela Relação*).

46- (*Suprimido pela Relação*).

47- Encontra-se totalmente transferido para a 1.ª Ré o salário anual de 20 169,97 euros [(760,00 euros x 12 meses) + (1 337,26 euros x 1 de subsídio de férias) + (1 337,26 euros x 1 de subsídio de Natal) + (5,75 euros até setembro de 2018 e 5,81 euros após setembro de 2018 x 22 dias de trabalho efectivo x 11 meses) de subsídio de alimentação] + (472,00 euros x 12 meses de prémio de assiduidade) + (1 177,61 euros de pagamento de trabalho suplementar nos 12 meses anteriores ao do acidente]. (artigo 2.º da contestação).

48- A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes do acidente se encontra integralmente transferida para a 1.ª Ré. (artigo 4.º da contestação).

49- A 2.ª Ré celebrou e mantinha com a 1.ª Ré um contrato de seguro para cobertura de acidentes de trabalho ocorridos com os seus trabalhadores, na modalidade de prémio variável, com efeitos a partir de 1 de julho de 2018, com periodicidade de pagamento mensal. (artigo 5.º da contestação).

50- A 2.ª Ré remetia, mensalmente e em suporte electrónico, a folha de remunerações à 1.ª Ré, em ficheiro com as características técnicas definidas por esta, sendo considerados, para efeitos do presente contrato, as pessoas e retribuições aí identificadas, em especial o Autor. (artigo 6.º da contestação).

51- Em cumprimento das suas obrigações contratuais, a 2.ª Ré sempre procedeu ao pagamento dos prémios de seguro vencidos, inclusive o referente ao período do acidente. (artigo 7.º da contestação).

52- No final de cada semestre também pagou os valores que lhe eram apresentados pela 1.ª Ré, inclusive os referentes ao subsídio de refeição. (artigo 8.º da contestação).

53- Sempre a 2.ª Ré procedeu à elaboração das folhas de férias do seu pessoal, em ficheiro PDF, delas constando todos os trabalhadores e todas as remunerações, seja retribuição base, subsídios de férias e de Natal, prémios, horas extraordinárias e subsídios de alimentação. (artigo 9.º da contestação).

54- E sempre procedeu à remessa destas folhas de férias à 1.ª Ré, em ficheiro e segundo os procedimentos definidos por esta, convencida e sem razões para duvidar de que este ficheiro assumia na íntegra o conteúdo integral do ficheiro PDF elaborado pela 2.ª Ré. (artigo 10.º da contestação).

55- Todos os valores auferidos pelos trabalhadores são os que constam do recibo de vencimento e são estes valores, todos, que igual e precisamente são comunicados quer à Segurança Social quer à 1.ª Ré. (artigo 11.º da contestação).

56- Na sequência do acidente de trabalho, a 2.ª Ré naturalmente remeteu à 1.ª Ré a competente participação de acidente de trabalho. (artigo 12.º da contestação).

57- Logo após a indicação da 1.ª Ré de que não se encontravam transferidos valores a 2.ª Ré, incrédula, procurou esclarecer o sucedido. (artigo 13.º da contestação).

58- Remeteu também ao processo, cópia dos recibos e folhas de férias, o que fez por comunicação de 20 de fevereiro de 2019, conforme solicitado pelo Tribunal. (artigo 14.º da contestação).

59- A 2.ª Ré tinha não apenas um contrato de seguro válido para garantia de responsabilidade emergente de acidentes de trabalho, como inclusive transferido o valor de toda e qualquer massa salarial. (artigo 15.º da contestação).

60- A 2.ª Ré remetia, mensalmente e em suporte electrónico, a folha de remunerações à Co-Ré Liberty, em ficheiro com as características técnicas definidas por esta, sendo consideradas, para efeitos do presente contrato, as pessoas aí identificadas - todos e quaisquer um dos trabalhadores, Autor incluído -, e todas e quaisquer retribuições por estes auferidas - não apenas o subsídio de alimentação, mas também salário base, subsídios de férias e de Natal, prémios e horas extraordinárias -, tudo à semelhança e nos exatos termos em que era feito relativamente à Segurança Social. (artigo 2.º da resposta).

61-No final de cada semestre também sempre pagou os valores que lhe eram apresentados pela 1.<sup>a</sup> Ré, inclusive os referentes ao subsídio de refeição. (artigo 3.<sup>o</sup> da resposta).

62- A 2.<sup>a</sup> Ré distribuiu equipamentos de proteção individual anualmente a todo e qualquer um dos trabalhadores, Autor incluído. (artigo 7.<sup>o</sup> da resposta).

63-Na sequência do acidente ocorrido, o ISS.IP, pagou a título de prestações de doença, no período de 18 de agosto de 2018 a 11 de outubro de 2018, a importância de 1 423,80 euros. (artigo 1.<sup>o</sup> do pedido de reembolso).

#### De Direito

No despacho do Ex.<sup>mo</sup> Relator que admitiu este Recurso de Uniformização de Jurisprudência pode ler-se:

«A questão de direito deve revelar-se essencial/fundamental para o resultado num e noutro acórdão, sendo irrelevantes respostas ou argumentos que não tenham valor decisivo; não interessam «diversidades que se alojam em aspetos circundantes, localizações diferentes ou particularidades que podem rodear a mesma questão nuclear». Enunciados e delimitados tais pressupostos, facilmente se constata que os mesmos estão preenchidos no caso que nos ocupa. A oposição invocada é expressamente invocada no acórdão recorrido, na linha do que admitiu a revista excecional: «Como expressamente se referiu no acórdão da Formação que admitiu a presente revista excecional, o acórdão recorrido basta-se com a demonstração, para a prova do nexo causal, de que o sinistro é uma consequência normal, previsível da violação das regras de segurança, ao passo que o invocado, pela Recorrente, acórdão fundamento exige substancialmente mais, exige que, no caso concreto, a violação das regras de segurança tenha sido *conditio sine qua non*. Neste último considerou-se que «a vertente naturalística - a chamada dinâmica do acidente - não se encontra provada. Isto é, não foi feita prova de que o facto praticado pelo agente - *in casu*, o corte e a retirada das terras, a não adoção de medidas de contenção da parede, a falta de entivação na frente escavada - em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano». Existe, pois, a contradição invocada entre o acórdão recorrido e o outro acórdão identificado no domínio da mesma legislação e sobre a mesma questão fundamental de direito (artigo 688.<sup>o</sup>, número 1, do CPC).»

Está, assim, delimitada a questão de direito sobre a qual há que apurar se existe contradição e, em caso afirmativo, em que sentido é que deve responder-se à referida questão.

O Acórdão recorrido, depois de uma cuidadosa análise da doutrina existente sobre a matéria, aderiu ao entendimento também sufragado pelo Ministério Público no Parecer junto aos respetivos autos no sentido de que:

«[P]ara preencher os requisitos na teoria da causalidade adequada, na sua formulação negativa, é suficiente que a prova do nexo causal entre a omissão das condições de segurança e o acidente surja, de uma forma segura, como uma consequência normal e previsível da violação das regras de segurança, e não propriamente que se tenha que provar em concreto a *conditio sine qua non*. Tal prova não nos parece exigível, nem justificável, podendo conduzir à impossibilidade, ou quase impossibilidade, de se conseguir obter prova do nexo de causalidade entre a violação das regras de segurança e o acidente».

O Acórdão fundamento, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido a 8 de maio de 2012, no Processo n.º 908/08.5TTBRG.P1.S1, por seu turno, afirma expressamente o seguinte: «[N]ão foi feita prova de que o facto praticado pelo agente - *in casu*, o corte e a retirada das terras, a não adoção de medidas de contenção da parede, a falta de entivação na frente escavada - em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano.

Está, pois, por demonstrar se a conduta da Ré foi condição sem a qual o dano não se teria verificado e se foi adequada ao resultado, isto é, se produziu a causa donde resultou o dano» (sublinhado nosso). Em suma, e ainda que este aspeto não tenha sido destacado no sumário, este Acórdão não se limitou a mandar atender à «fenomenologia real e concreta» (como se pode ler no seu sumário<sup>3</sup>), mas considerou que para que se pudesse afirmar que a violação das regras de segurança foi causal para o dano seria necessário demonstrar que sem tal violação o dano não se teria produzido.

Em suma, o Acórdão recorrido - tal como, aliás, já o Acórdão do Tribunal da Relação neste mesmo processo - basta-se com a demonstração, para a prova do nexo causal, de que o sinistro é uma consequência normal, previsível da violação das regras de segurança, ao passo que o Acórdão fundamento exige substancialmente mais, exige que, no caso concreto, a violação das regras de segurança tenha sido *conditio sine qua non*.

Existe, por conseguinte, a referida contradição.

A questão objeto deste recurso de uniformização é a de saber se no caso de violação culposa de regras de segurança a imputação - a questão é tradicionalmente designada de causalidade, embora não falte quem defenda que a palavra causalidade deveria ser utilizada apenas quanto à causalidade naturalística - do dano ao agente exige que a conduta deste tenha sido condição necessária (*conditio sine qua non*) da ocorrência do dano.

E diga-se, desde já, que deve ter-se por conclusivo o facto número 30 do elenco dos factos provados («O

sinistro ocorreu pelo facto de a 2.<sup>a</sup> Ré não ter facultado ao Autor qualquer dispositivo de proteção coletiva contra o risco de queda»), que por isso se suprime.

O artigo 18.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (doravante designada por LAT) contempla duas hipóteses - sendo que uma delas é precisamente a violação de regras de segurança - em que ocorre um agravamento da medida da responsabilidade, já que havendo culpa de uma das pessoas nele referidas (o empregador, o seu representante ou pessoa por ele contratada) passa a existir responsabilidade solidária por todos os danos sofridos pelo sinistrado e já não apenas pelos danos resultantes da perda da capacidade de trabalho ou de ganho. Acresce que por este agravamento não responderá o segurador de acidentes de trabalho, o qual somente poderá ser demandado pelo sinistrado quanto ao dano que seria reparável se não tivesse ocorrido uma atuação culposa (artigo 79.º número 3 da LAT). A norma tem, assim, um claro escopo preventivo, mormente nesta hipótese de violação culposa de regras de segurança.

Importa, ainda, ter presente que da existência de um acidente de trabalho não se pode inferir, sem mais, a violação de regras de segurança. Com efeito, e como alguma doutrina tem destacado, o cumprimento das regras de segurança diminui, em muitos casos de maneira sensível, o risco, mas não o exclui por completo. Em suma, mesmo que as regras de segurança sejam escrupulosamente observadas, podem ocorrer acidentes de trabalho. E, por isso mesmo, não se poderá frequentemente afirmar que a violação culposa de uma regra de segurança foi *conditio sine qua non* de um acidente, porquanto nem sempre se pode afastar liminarmente que um dado acidente não poderia ter igualmente ocorrido sem a referida violação, ainda que a possibilidade de tal suceder, e/ou de ter aquelas consequências danosas, fosse, porventura, muito menor.

Um caso decidido por este Supremo Tribunal de Justiça ilustra o problema. Se um trabalhador que não teve formação profissional para trabalhar com explosivos, morre num rebentamento, as circunstâncias do acidente tornam extremamente difícil apurar se o trabalhador cometeu um erro e, em caso afirmativo, qual, sendo certo que mesmo os trabalhadores com a formação profissional exigível e adequada também cometem erros e podem morrer ao manusear explosivos. Assim, não se pode, em rigor, afirmar que a falta de formação foi *conditio sine qua non* do acidente.

No entanto, negar a imputação frustra o escopo preventivo da norma. Acresce que esta questão de nos interrogarmos sobre o que teria hipoteticamente sucedido se não tivesse ocorrido uma violação culposa da regra de segurança implica, como se viu, um juízo contrafactual marcado frequentemente por uma acentuada margem de incerteza.

Este aspeto foi aliás muito bem sublinhado por um dos raros estudos que se debruçou, mais de perto, sobre a imputação<sup>4</sup> nos acidentes de trabalho. Como destaca Mafalda Miranda Barbosa, a propósito do que designa pelo «limbo da condicionalidade»:

«A condicionalidade sem a qual vem-nos dizer que um facto é causa do dano quando mostre ser uma condição sem a qual ele não surgiria. No entanto, em termos gerais, temos boas razões para recusar tal impostação do problema. A condicionalidade sem a qual enreda-nos numa linguagem contrafáctica conducente a aporias várias, ao mesmo tempo que nos remete para soluções que se mostram profundamente distantes de um quadro de justiça onde a exigibilidade deve estar presente (...) Em termos específicos vemos que ela não é adaptável à disciplina normativa plasmada na Lei n.º 98/2009»<sup>5</sup>.

No caso dos autos pode afirmar-se que o empregador, desde logo, optou por uma sequência dos trabalhos que potenciou o risco: se a vala tivesse sido aterrada primeiro não haveria o perigo de queda. Mas a violação das regras de segurança ocorreu quando, existindo tal perigo, não disponibilizou, como devia, os necessários equipamentos de proteção coletiva. Não podemos afirmar, com toda a certeza, que se tais equipamentos tivessem sido proporcionados o dano teria sido evitado, mas tal não é necessário para se afirmar o nexo de imputação.

O Recorrente insurge-se contra este entendimento, afirmando que «o que o Acórdão Recorrido fez, foi aplicar aquela Teoria do Escopo da Proteção da Norma, que não encontra arrimo na Lei, sendo insuscetível de ser subsumida, em substituição da Teoria da Causalidade Adequada na sua formulação negativa, aliás, consagrada no nosso direito constituído».

Antes de mais, sublinhe-se que há indícios de que a imputação do dano nos acidentes de trabalho não está sujeita exatamente ao mesmo regime que o consagrado na lei civil, como decorre, por exemplo, do artigo 11.º número 1 da LAT.

Mas, e sobretudo, não só não é pacífico que o Código Civil português tenha adotado a chamada «causalidade adequada», como mesmo os autores que defendem a consagração legal dessa teoria tendem a defender a versão ou formulação negativa da causalidade adequada.

A esse respeito pode ler-se no Acórdão desta Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça proferido a 3 de novembro de 2023, no Processo n.º 151/21.8T8OAZ.P1.S1, o seguinte:

«Entre nós, rege o artigo 563.º, do Código Civil, que «a obrigação de indemnização só existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão», norma que, de acordo com o entendimento tradicional da jurisprudência e da doutrina<sup>6</sup>, consagra a formulação negativa da teoria da causalidade, a qual exigiria a verificação de dois requisitos: *i*) que o facto tenha sido, no caso concreto, condição *sine qua non* do dano (sendo que, naturalisticamente, uma conduta é causa do dano sempre que se conclua que este não se teria verificado sem aquela), sendo que, segundo Antunes Varela, «não é de modo nenhum necessário que o facto, só por si, sem a colaboração de outros, tenha produzido o dano»<sup>7</sup>; *ii*) que, em abstrato, o facto seja idóneo a produzir o tipo de dano ocorrido ou, mais exatamente, que se conclua que provavelmente o lesado não teria sofrido os danos se o facto não tivesse tido lugar (ou, por outras palavras, que o facto não tenha sido indiferente à produção do dano, não tendo este sobrevindo devido à ocorrência de um evento anormal, extraordinário), devendo este juízo de prognose póstuma basear-se naquilo que um observador experiente teria conhecido no momento da prática do facto e ainda naquilo de que o lesante, à data, efetivamente conhecia<sup>8</sup>.

Contra esta visão bipartida (e estanque) se insurgem os autores mais atuais, como Mafalda Miranda Barbosa, que adverte, em linha com Carlo Gómez Ligüerre, quanto à existência de «uma cisão entre um problema estrito de causalidade e um problema de imputação objetiva do resultado ao causante, ou, numa outra perspetiva, um duplo grau de sindicância, que não permitiria verdadeiramente que, por via da adequação, se obviassem os problemas a que o jurista se condena com a condicionalidade», logo acrescentando: «No fundo, confrontamo-nos com uma alternativa. Ou a causalidade adequada vem complementar a doutrina da *conditio sine qua non*, e o jurista continua preso aos problemas já referidos anteriormente; ou a causalidade adequada vem, para além de um segmento imputacional, corrigir a indagação condicional, pela introdução da nota probabilística, com o que se mostra a verdadeira intencionalidade que subjaz ao critério da adequação»<sup>9</sup>.

Com efeito, em face das limitações das teorias tradicionais da causalidade, «incapazes de garantir segurança jurídica e justiça no trato da obrigação de indenizar»<sup>10</sup>, mormente para que nalguns casos «este pressuposto da responsabilidade civil não se converta numa prova diabólica ou quase impossível para o lesado»<sup>11</sup>, a doutrina e a jurisprudência vêm desenvolvendo soluções dogmáticas destinadas a facilitar a prova do nexo de causalidade, construindo alternativas às formulações centradas na ideia de causalidade.

Entre estas últimas, destacam-se as teorias do escopo da norma violada (ou do escopo de proteção da norma), do bem jurídico tutelado e das esferas de risco, estruturadas na base de um nexo de imputação (entre conduta e resultado) que se reconduz a juízos estritamente normativos.

Nos seus desenvolvimentos mais recentes, também a formulação negativa da teoria da causalidade adequada vem incorporando as dimensões mais relevantes daquelas teorias, devendo atender, designadamente, ao escopo da norma violada, a qual é mais um corretivo daquela do que propriamente um seu substituto, como sustenta, v.g., Júlio Manuel Vieira Gomes.<sup>12</sup>

Na verdade, apesar de a teoria da causalidade adequada ser «filha da tradição filosófica da causalidade enquanto regularidade entre fatos naturais, portanto, com os pés fincados no mundo naturalístico», impõe-se reconhecer que na sua versão negativa «- ao incluir no nexo de causalidade mesmo resultados que não possuam constância fática com os fatos (...), desde que não sejam tidos por extraordinários - afasta a construção de seu leito originário, qual seja o terreno da investigação empírica, factual»<sup>13</sup>. Vale por dizer que, «sem confissão, a teoria deixa de ser uma teoria centrada na reconstrução fática para abarcar um juízo de valor normativo e axiológico, pois o juízo de indiferença próprio da perspetiva negativa pouco tem de naturalístico».<sup>14</sup>

Percebe-se, assim, que tenha passado a questionar-se o próprio nome da teoria, «que de teoria da causalidade adequada passaria a ser denominada, simplesmente, de teoria da adequação, sendo a supressão da expressão causalidade forma de demonstrar o seu descolamento da questão fática (...)».<sup>15</sup>

Reconhecendo a generalidade da doutrina mais moderna que pode haver causalidade naturalística sem que exista imputação, tal como esta pode existir independentemente daquela, a dificuldade está em harmonizar a tensão que neste âmbito se evidencia entre dois polos: *i*) por um lado, libertar a obrigação de indenizar de um critério naturalístico de causalidade; *ii*) por outro, a impossibilidade de o «ordenamento jurídico agir como se pudesse construir um mundo paralelo, desconectado da realidade da vida».<sup>16</sup>

Em suma, um importante setor da doutrina portuguesa nega hoje que o Código Civil tenha consagrado a teoria da causalidade adequada - é o caso por exemplo de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>17</sup> para quem na esteira de GOMES DA SILVA se deve partir sobretudo do escopo de proteção da norma e de uma visão probabilística da «causalidade». Mas mesmo quem continua a defender que a causalidade adequada foi adotada no nosso Código Civil defende também que se deve adotar a formulação negativa e que, tendo o lesado provado o dano, deveria o lesante invocar que o mesmo se ficou a dever a um outro fator que não a sua conduta, fator esse imprevisível e excepcional. O que, em todo o caso, o empregador não logrou demonstrar no caso dos autos.

Decisão: Rejeitada a revista, confirmando-se o Acórdão recorrido e uniformizando-se jurisprudência no sentido de que para que se possa imputar o acidente e suas consequências danosas à violação culposa das regras de segurança pelo empregador, ou por uma qualquer das pessoas mencionadas no artigo 18.º, número 1 da LAT, é necessário apurar se nas circunstâncias do caso concreto tal violação se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem a referida violação.

Custas deste recurso pelo Recorrido.

Remeta-se certidão para publicação na 1.ª Série do *Diário da República* (artigos 687.º, n.º 5 e 695.º, n.º 1 do Código de Processo Civil).

Lisboa, 17 de abril de 2024.

*Júlio Gomes* (Relator).

*Ramalho Pinto*.

*Domingos José de Moraes*.

*José Eduardo Sapateiro*.

*Mário Belo Morgado*.

---

1. O facto 30 tinha a seguinte redação: «O sinistro ocorreu pelo facto de a 2.ª Ré não ter facultado ao Autor qualquer dispositivo de proteção coletiva contra o risco de queda. (artigo 22.º da contestação)».

2. O facto 38, não suprimido, referia-se a afirmação constante do facto 37, suprimido, com o seguinte teor: «O acidente podia e devia ter sido evitado pela 2.ª Ré».

3. Referimo-nos ao ponto III do Sumário: «Não é de afirmar a responsabilidade agravada do empregador quando não resulte provado que o facto por ela praticado - *in casu*, o corte e a retirada das terras, a não adoção de medidas de contenção, a falta de entivação na frente escavada, em termos de fenomenologia real e concreta, deu origem ao dano».

4. MAFALDA MIRANDA BARBOSA, Os Conceitos de Causalidade, Imputação e Implicação a Propósito da Responsabilidade por Acidentes de Trabalho, Para Jorge Leite, Estudos Jurídicos-Laborais, coord. por João Reis, Liberal Amado, Liberal Fernandes, Regina Redinha, Coimbra Editora, 2014, vol. I, pp. 53 e ss., p. 64. A construção da Autora é mais sofisticada e complexa, chamando a atenção para o que, em certos casos, designa por implicação, mormente quando a responsabilidade do empregador prescinde de culpa, destacando que «poder-se-á sustentar que a prova que se procura se obtém pela comprovação da inserção daquele dano entre os possíveis danos que o acidente poderia originar»(ob. cit., p. 66).

5. Ob. cit., p. 72.

6. Em sentido contrário, v.g. Menezes Cordeiro, Tratado de Direito Civil, VIII, Direito das Obrigações Almedina, Coimbra, 2014, p. 542.

7. Citado por Mafalda Miranda Barbosa, ob. cit., p. 96, in <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/23223>

8. Neste sentido, v.g. Mafalda Miranda Barbosa, *ibidem*, p. 116, e Almeida Costa, Direito das Obrigações, 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009 p. 763-764.

9. *Ibidem*, p. 100.

10. Bernardo Monteiro Ferraz, Do nexa de imputação na responsabilidade civil objetiva, <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/49428>

11. Na expressão de Maria Clara Sottomayor, em voto de vencida lavrado no Acórdão de Uniformização de Jurisprudência, do Supremo Tribunal de Justiça, de 6 de dezembro de 2021, Proc. N.º 1479/16.4 T8LRA.C2.S1-A.

12. Loc. cit., p. 140, 152 e 156 - 159.

13. Bernardo Monteiro Ferraz, loc. cit., p. 136.

14. *Ibidem*, p. 137.

15. *Ibidem*.

16. *Ibidem*, p. 145.

17. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, Tratado de Direito Civil, VIII, Direito das Obrigações (Gestão de Negócios, Enriquecimento sem Causa, Responsabilidade Civil), Almedina, Coimbra, 2017 (reimpressão da 1.ª edição do tomo III da parte II de 2010), defende que o artigo 563.º do Código Civil não consagra a chamada causalidade adequada e acrescenta (p. 542) que o mesmo «arreda, como regra, a necessidade da absoluta confirmação do decurso causal: não há, que provar tal decurso, mas, simplesmente a probabilidade razoável da sua existência» (sublinhado nosso).

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 17 de fevereiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2011.

## CAPÍTULO I

**Constituição, princípios e objectivos**

## Artigo 1.º

**Constituição**

O Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL, adiante designado por SNPL, é uma associação de natureza sindical dos professores detentores do grau académico de licenciado, mestre ou doutor que exerçam a sua atividade nos ensinos pré-escolar, básicos, secundário e superior ou em níveis de ensino equivalentes aos anteriores.

## Artigo 2.º

**Princípios orientadores**

Na sua acção, o SNPL orienta-se pelos seguintes princípios:

- 1- Liberdade na responsabilidade;
- 2- Democraticidade manifestada no respeito pela diversidade de opiniões, na prática do diálogo e na recusa de dogmatismos;
- 3- Equidade na apreciação dos direitos e deveres dos professores;
- 4- Solidariedade traduzida em acções capazes de satisfazerem as necessidades dos associados;
- 5- Racionalidade e rigor na apreciação das questões sócio-profissionais;
- 6- Profissionalismo capaz de contribuir para a formação cívica dos cidadãos e para a denúncia da demagogia;
- 7- Independência face a outras organizações sindicais, organizações políticas ou de natureza confessional;
- 8- Relacionamento com organizações nacionais ou estrangeiras que favoreça a consecução dos objectivos propostos e seja compatível com a independência do SNPL.

## Artigo 3.º

**Objectivos**

Constituem objectivos do SNPL:

- 1- Defender e dignificar o exercício da profissão docente, tendo em vista a criação de uma ordem dos professores;

- 2- Defender os interesses sócio-profissionais dos docentes, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional ou do seu regime de prestação de serviço;
- 3- Lutar pela qualidade do ensino em Portugal e denunciar medidas que provoquem a sua degradação;
- 4- Pugnar pelo desenvolvimento harmónico das carreiras dos professores, salvaguardando os direitos adquiridos, sempre que se verifiquem alterações do quadro jurídico;
- 5- Pugnar pelo rigor na identificação das qualificações e capacidades necessárias ao bom desempenho das várias actividades de natureza docente e correspondente nível académico;
- 6- Denunciar e lutar contra todas as medidas que provoquem o aviltamento da qualidade do ensino, quer público, quer privado;
- 7- Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;
- 8- Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas, quer na defesa dos interesses profissionais dos professores;
- 9- Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre docentes nacionais e estrangeiros, através das formas mais adequadas em cada momento;
- 10- Contribuir para a formação dos professores.

#### Artigo 4.º

##### **Direito de tendência**

- 1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.
- 2- Como sindicato independente, o SNPL está sempre aberto às diversas correntes de opinião que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato.
- 3- As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos sociais do SNPL e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.
- 4- O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SNPL, subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos mesmos órgãos.

#### Artigo 5.º

##### **Centro de formação**

O Centro de Formação Luís António Verney é a estrutura orgânica do SNPL vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanística dos professores.

#### Artigo 6.º

##### **Âmbito geográfico e sede**

O SNPL tem a sua sede nacional em Lisboa e delegações nos distritos do Continente e nas Regiões Autónomas.

## CAPÍTULO II

### **Dos sócios**

#### Artigo 7.º

##### **Aquisição da qualidade de sócio**

- 1- Podem ser associados do SNPL os professores licenciados ou detentores de outros graus académicos que satisfaçam os requisitos previstos pelo artigo 1.º
- 2- A admissão, bem como a readmissão, dependem de proposta dirigida ao presidente da direcção nacional, subscrita pelo interessado, o que implica a sua aceitação dos estatutos.
- 3- Mediante proposta da direcção nacional podem ser indicados como sócios honorários aqueles que se distinguiram pelo seu trabalho, ao serviço do sindicato, contribuindo para a projecção, desenvolvimento e dignificação do SNPL.

## Artigo 8.º

### **Indeferimento do pedido de admissão de sócio**

- 1- A deliberação do presidente da direcção nacional que indefira o pedido deverá ser fundamentada, ouvido o respectivo coordenador da direcção regional e comunicada ao interessado, por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de quinze dias.
- 2- No prazo de oito dias úteis, a contar da notificação, poderá o interessado interpor recurso, alegando o que tiver por conveniente, para o presidente da mesa da assembleia geral.
- 3- Da decisão do presidente da mesa da assembleia geral não cabe recurso.

## Artigo 9.º

### **Direitos dos associados**

Constituem direitos dos associados:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais e, participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixadas nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- 2- Participar nos congressos, conferências e encontros promovidos pelo SNPL nos termos fixados nos respectivos regulamentos;
- 3- Beneficiar da acção desenvolvida pelo SNPL na defesa dos interesses específicos dos professores;
- 4- Beneficiar dos serviços prestados pelo SNPL, nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos;
- 5- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 15.º, número 3.4 do presente estatuto.

## Artigo 10.º

### **Deveres dos associados**

Constituem deveres dos associados:

- 1- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- 2- Participar regularmente nas actividades do SNPL, contribuindo para o alargamento de influência deste e desempenhando com zelo os cargos para que forem eleitos;
- 3- Manter a máxima correcção e cordialidade no trato com os outros associados e com os pares, designadamente, aquando da participação em actividades sindicais;
- 4- Pagar regularmente a quotização;
- 5- Comunicar ao SNPL as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária;
- 6- Comunicar o recomeço da actividade, para efeitos de aplicação do disposto no número 4 do presente artigo.

## Artigo 11.º

### **Perda da qualidade de sócio**

- 1- Perde a qualidade de associado aquele que o requeira em carta registada dirigida ao presidente da direcção nacional ou nos termos previstos no capítulo IV.
- 2- A perda da qualidade de associado implica a devolução do cartão de sócio.
- 3- Fica suspenso da qualidade de associado todo aquele que tenha em atraso mais de 6 meses de quotas, salvo em casos devidamente justificados e aceites pelo presidente da direcção nacional ou pelos coordenadores das direcções regionais e das Regiões Autónomas.

## Artigo 12.º

### **Das quotas**

- 1- O valor da quota mensal é alterado, anualmente, sob proposta da direcção nacional.
- 2- O valor da quota previsto no número anterior incide também sobre os subsídios de Natal e de férias.
- 3- A cobrança das quotas incumbe ao sindicato, podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.
- 4- Os associados na situação de aposentados poderão continuar a pagar as quotas mensais desde que mantenham a qualidade de sócios.
- 5- Os associados no desemprego estão isentos do pagamento de quotas enquanto durar essa situação.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 13.º

##### Órgãos sociais e mandato

1- São órgãos sociais do SNPL:

- 1.1- A assembleia geral;
- 1.2- A direcção nacional;
- 1.3- As direcções regionais e as Regiões Autónomas;
- 1.4- O conselho fiscal;
- 1.5- O conselho de disciplina;
- 1.6- Núcleo sindical.

2- Os órgãos sociais são eleitos em lista conjunta para um mandato de 4 anos.

#### Artigo 14.º

##### Deliberações e quórum

1- Todos os órgãos estatutários do SNPL, nomeadamente, os órgãos da direcção nacional, conselho fiscal, conselho de disciplina e direcções regionais e direcções das Regiões Autónomas, em primeira convocatória só podem funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus elementos.

2- Em segunda convocatória, que não poderá ter lugar, antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, os órgãos podem deliberar com qualquer número de elementos.

3- As deliberações de todos os órgãos estatutários do SNPL são tomadas por maioria simples dos presentes.

#### Artigo 15.º

##### Composição e competências da assembleia geral

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SNPL.

- 1.1- É constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais;
- 1.2- Reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente nos termos estatutários.

2- Compete à assembleia geral:

- 2.1- Eleger ou destituir, no todo ou em parte, os membros da direcção nacional, direcções regionais e das Regiões Autónomas, do conselho fiscal, do conselho de disciplina, bem como da mesa da assembleia geral;
- 2.2- Reunir anualmente para discutir e votar o relatório de contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscal relativo ao respectivo exercício anual;
- 2.3- Conceder autorizações para os dirigentes serem demandados por factos praticados no exercício dos seus cargos;
- 2.4- Deliberar sobre a alteração dos estatutos do SNPL, zelar pelo seu cumprimento e interpretá-los, resolvendo os casos omissos;
- 2.5- Deliberar sobre a filiação do SNPL em associações sindicais nacionais e/ou internacionais;
- 2.6- Deliberar sobre a dissolução do SNPL e a forma de liquidação do seu património;
- 2.7- Exercer todas as demais competências previstas na lei e nos estatutos.

3- A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa a requerimento:

- 3.1- Da direcção nacional ou do seu presidente;
- 3.2- Do conselho de disciplina ou do seu presidente;
- 3.3- Do conselho fiscal ou do seu presidente;
- 3.4- De, pelo menos, 40 % do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos;
- 3.5- De, pelo menos, três das direcções regionais desde que representem 20 % (vinte por cento) dos sócios.

4- Em primeira convocatória, a assembleia geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira, deliberará por maioria simples com qualquer número de associados presentes.

5- As convocatórias para a assembleia geral são feitas pelo presidente da mesa com indicação da data, hora e local de realização e da ordem de trabalhos, com uma antecedência mínima de 8 dias, e em tudo o mais, de acordo com a lei geral.

6- As deliberações poderão ser tomadas por escrutínio secreto, o qual será proposto pela mesa ou solicitado por 10 % dos elementos presentes.

#### Artigo 16.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, sendo eleita simultaneamente com os órgãos sociais em lista nominativa conjunta, para um mandato de 4 anos.

2- Compete ao presidente exercer todas as funções previstas na lei geral, bem como as definidas neste estatuto, nomeadamente as consagradas no artigo 20.º

3- Compete aos secretários, elaborar as actas das reuniões, coadjuvar os vice-presidentes e substituí-los nas suas faltas e impedimentos.

4- Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento das reuniões, bem como o expediente das mesmas dando-lhes publicidade.

#### Artigo 17.º

##### Da direcção nacional

1- A direcção nacional é composta por 35 elementos efectivos e 5 suplentes.

2- A direcção nacional é exercida colegialmente pelos seus membros.

3- A direcção nacional é eleita em lista conjunta com os outros órgãos sociais, sendo o primeiro elemento da lista, o presidente.

4- A direcção nacional é constituída por um presidente, três vice-presidentes, dois tesoureiros, dois secretários e vinte e sete vogais.

5- Em caso de impedimento de qualquer dos membros da direcção nacional, será designado um elemento para o substituir de entre os seus membros.

6- A direcção nacional reúne ordinariamente de acordo com o estabelecido no regulamento interno ou extraordinariamente, por convocação do presidente.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões, quórum e deliberações da direcção nacional

1- A direcção nacional é constituída por 35 elementos efectivos e 5 suplentes e terá reuniões ordinárias e extraordinárias, nos termos do número 6 do artigo 17.º do estatuto.

2- As reuniões ordinárias serão feitas trimestralmente.

3- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, nos termos do número 1 do 1.3, do artigo 20.º, do estatuto do SNPL.

4- Em primeira convocatória, este órgão estatutário só pode funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus membros.

5- Em segunda convocatória que não poderá ter lugar antes de decorridos 30 minutos sobre a primeira, este órgão poderá deliberar com qualquer número de elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes.

#### Artigo 19.º

##### Competências da direcção nacional

1- Compete à direcção nacional:

1.1- Definir o plano de acção e coordenar a actividade do sindicato;

1.2- Dar execução às deliberações da assembleia geral;

1.3- Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral, o relatório anual de actividades e o programa de acção e orçamento;

1.4- Requerer a convocação da assembleia geral e submeter à apreciação e deliberação daquela, os assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou outros que a direcção nacional entenda submeter-lhe;

1.5- Deliberar sobre as decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina, nos termos do artigo 32.º, número 2 dos estatutos;

1.6- Propor à assembleia geral a aprovação dos regulamentos interno e financeiro;

1.7- Administrar os bens do SNPL;

1.8- Elaborar ou alterar o seu regulamento interno e financeiro;

- 1.9- Representar o SNPL em juízo e fora dele, activa e passivamente;
  - 1.10- Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão ou readmissão dos associados, e sócios honorários, ouvido o respetivo coordenador regional ou da Região Autónoma;
  - 1.11- Requerer a convocação da assembleia geral;
  - 1.12- Alienar bens imóveis do SNPL, com parecer prévio, escrito, do conselho fiscal;
  - 1.13- Dirigir a actividade do SNPL em conformidade com os estatutos e a orientação definida pela assembleia geral;
  - 1.14- Planificar e desencadear as acções nacionais, coadjuvados pelos coordenadores regionais e das Regiões Autónomas;
  - 1.15- Decidir o recurso à greve, em conformidade com a vontade dos coordenadores regionais e das Regiões Autónomas, mediante audição prévia dos respectivos associados;
  - 1.16- Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, depois de ouvidos os pareceres dos coordenadores regionais e das Regiões Autónomas;
  - 1.17- Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei e dos regulamentos internos.
- 2- Para que o SNPL fique obrigado, são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três membros da direcção nacional. Dos três membros, um é obrigatoriamente o presidente e os outros são designados em reunião da mesma.

#### Artigo 20.º

##### Competências do presidente da direcção nacional

- 1- Compete ao presidente:
  - 1.1- Coordenar as actividades do sindicato;
  - 1.2- Representar o sindicato em todos os actos, nomeadamente, em juízo e fora dele, activa e passivamente perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais, de acordo com o artigo 15.º número 2.5 destes estatutos;
  - 1.3- Convocar e coordenar as reuniões da direcção nacional;
  - 1.4- Distribuir a organização e funcionamento das actividades da direcção nacional pelos seus membros;
  - 1.5- Definir as actividades do sindicato em conformidade com as deliberações dos órgãos estatutários;
  - 1.6- Acompanhar as acções da direcção nacional e direcções regionais do sindicato;
  - 1.7- Usar do voto de qualidade em caso de empate nas votações.
- 2- O presidente pode delegar as suas competências em qualquer outro membro da direcção nacional.

#### Artigo 21.º

##### Organização regional

As direcções regionais e direcções das Regiões Autónomas estão organizadas do seguinte modo:

- Zona Norte, que compreende os distritos de Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real;
- Zona do grande Porto, que compreende o distrito do Porto;
- Zona do centro interior, que compreende os distritos de Castelo Branco, Guarda e Viseu;
- Zona do centro litoral, que compreende os distritos de Aveiro e Coimbra;
- Zona do centro sul, que compreende os distritos de Leiria, Portalegre e Santarém;
- Zona da grande Lisboa, que compreende os distritos de Lisboa e Setúbal;
- Zona sul, que compreende os distritos de Beja, Évora e Faro;
- Zona da Região Autónoma dos Açores;
- Zona da Região Autónoma da Madeira.

#### Artigo 22.º

##### Das direcções regionais

- 1- Cada direcção regional e cada uma das direcções das Regiões Autónomas promovem e dinamizam o SNPL nos distritos e nas Regiões Autónomas.
- 2- Cada uma das direcções regionais e das direcções das Regiões Autónomas terá a sua organização administrativa e financeira dirigida pelo respectivo coordenador, que articula toda a actividade com os gabinetes da direcção nacional, tutelados pelo presidente.
- 3- As direcções regionais e as direcções das Regiões Autónomas são compostas por 15 elementos efectivos

e 2 suplentes, eleitos em assembleia geral, em lista conjunta, com os restantes órgãos sociais, sendo o primeiro elemento da lista o coordenador.

4- A direcção regional e cada uma das direcções das Regiões Autónomas é presidida por um coordenador.

#### Artigo 23.º

##### Competências das direcções regionais e das direcções das Regiões Autónomas

1- Compete às direcções regionais e às direcções das Regiões Autónomas:

- 1.1- Dar execução às deliberações da assembleia geral no âmbito geográfico de cada região;
- 1.2- Aprovar o seu regulamento interno;
- 1.3- Propor e discutir com os sócios, na área da região, os assuntos relacionados com a actividade socioprofissional;
- 1.4- Propor e discutir com os sócios sobre a concretização do programa do SNPL, na área da região;
- 1.5- Propor e discutir com os sócios sobre a efectivação do direito à greve, na área da região, de acordo com o artigo 19.º, número 1.15 dos estatutos;
- 1.6- Assegurar a reciprocidade de relações entre os outros órgãos do SNPL e os sócios da região, directamente e através dos delegados sindicais;
- 1.7- Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões, deliberações e quórum das direcções regionais

- 1- As direcções regionais e direcções das Regiões Autónomas terão reuniões ordinárias e extraordinárias.
- 2- As reuniões ordinárias serão feitas trimestralmente.
- 3- O coordenador poderá convocar reuniões extraordinárias, sempre que a actividade sindical ou orientações da direcção nacional o justifiquem.
- 4- As reuniões podem ser requeridas por um grupo dos elementos das direcções regionais ou direcções das Regiões Autónomas, correspondente à maioria simples, não podendo o coordenador, neste caso, recusar a convocatória.
- 5- As deliberações e *quórum* desta das reuniões das direcções regionais ou direcções das Regiões Autónomas serão tomadas nos termos do artigo 14.º dos estatutos do SNPL.

#### Artigo 25.º

##### Competências dos coordenadores

- 1- Compete ao coordenador:
  - a) Representar o sindicato a nível regional;
  - b) Colaborar com os gabinetes administrativo e de estudos e nas ações de divulgação do SNPL junto dos órgãos de comunicação social e professores;
  - c) Propor e acompanhar acções de formação;
  - d) Convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias e dirigir os trabalhos;
  - e) Elaborar o plano de actividades, que constituirá uma base de trabalho, para ser discutido e aprovado em reunião, promovendo a constituição de equipas de dinamização;
  - f) Promover e participar em sessões de esclarecimento nas várias escolas da região;
  - g) Tomar posição perante a direcção nacional sobre decisões importantes, após análise em reunião das direcções regionais e das direcções das Regiões Autónomas;
  - h) Analisar a legislação fundamental para informação clara e objectiva dos associados, promovendo a formação de um banco de dados;
  - i) Superintender em todo o movimento da tesouraria, tendo em conta a boa rentabilidade das verbas existentes;
  - j) Cumprir e fazer cumprir aos restantes elementos o horário de trabalho estipulado na primeira reunião de cada ano lectivo;
  - k) Efectuar compras de material, juntamente com o tesoureiro;
  - l) Informar, de imediato, o gabinete administrativo das entradas e saídas de sócios, na direcção regional ou direcção das Regiões Autónomas.

## Artigo 26.º

### Delegados sindicais

1- Os associados que exerçam actividade sindical em cada estabelecimento constituem um núcleo sindical que elegerá um delegado sindical para os representar, na qualidade de mandatário, servindo de elemento de ligação entre os associados do estabelecimento de ensino e os restantes órgãos do SNPL.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o sócio do sindicato que exerça a sua actividade no estabelecimento de ensino cujos associados lhe competirá representar, sendo a sua eleição efectuada por escrutínio directo e secreto, de entre todos os sócios do SNPL do núcleo sindical, no pleno gozo dos seus direitos, no respectivo estabelecimento de ensino.

3- Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral acompanhados de parecer da direcção regional respectiva serão enviados à direcção nacional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos, que no prazo de 10 dias verificará a confirmação ou a contestação da eleição, efectuando comunicação ao delegado eleito.

3.1- A contestação é enviada para apreciação da direcção nacional no caso de recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a contestação;

3.2- A direcção nacional informará o estabelecimento de ensino onde o delegado exerça a sua actividade, da eleição do mesmo;

3.3- O mandato do delegado sindical caducará ao fim de dois anos, procedendo-se a nova eleição.

4- São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

4.1- Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes e os órgãos da direcção nacional e das direcções das Regiões Autónomas;

4.2- Dinamizar a actividade sindical dos docentes informando os docentes sobre a mesma e distribuindo informação impressa do SNPL;

4.3- Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato.

5- O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical, quando fundamentadamente deixe de merecer confiança da maioria destes.

5.1- Da destituição deverá ser dado conhecimento à direcção nacional, que comunicará, de imediato, ao respectivo estabelecimento de ensino;

5.2- A destituição do delegado sindical terá lugar quando este for transferido para outra escola ou núcleo ou pedir a demissão do cargo ou de sócio do SNPL.

## Artigo 27.º

### Do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais, eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de 4 anos.

2- Compete ao conselho fiscal examinar as contas e apresentar o relatório escrito à assembleia geral.

3- O conselho fiscal pode examinar os livros e documentos da escrituração de todos os órgãos sociais do sindicato, que lhe serão facultados pela direcção nacional, sempre que pedidos.

4- O conselho fiscal pode requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 15.º, número 3.3.

5- As reuniões do conselho fiscal podem ser ordinárias ou extraordinárias sendo as deliberações e *quórum* tomados nos termos do artigo 14.º dos presentes estatutos.

## Artigo 28.º

### Do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina é constituído por 1 presidente, 1 vice-presidente, 1 secretário e 2 vogais eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de 4 anos.

2- Ao conselho de disciplina compete:

2.1- Exercer o poder disciplinar;

2.2- Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 15.º, número 3.

3- As reuniões do conselho de disciplina, podem ser ordinárias ou extraordinárias sendo as deliberações e *quórum* tomados nos termos do artigo 14.º dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

#### Artigo 29.º

##### Penas disciplinares

1- Aos associados que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares:

- 1.1- Repreensão por escrito;
- 1.2- Suspensão até 30 dias;
- 1.3- Suspensão de 30 a 90 dias;
- 1.4- Expulsão.

2- As medidas disciplinares referidas em 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

- 2.1- Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- 2.2- Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3- Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4- A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5- Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa idêntica infracção pela qual tenha sido punido há menos de 2 anos.

#### Artigo 30.º

##### Instrução do processo disciplinar

1- O processo disciplinar que se inicia pela nota de culpa será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2- A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido, com indicação de pena ou penas aplicáveis; será reduzido a escrito e notificado ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3- O arguido produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4- As testemunhas não excederão 3 por cada facto.

5- A decisão será tomada nos 20 dias subsequentes ao termo do prazo referido no número 3.

6- A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número 2, e, sendo posteriormente comunicada à direcção nacional.

#### Artigo 31.º

##### Recurso das sanções disciplinares

1- Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho de disciplina cabe recurso para a direcção nacional, de cuja deliberação poderá ser interposto recurso para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá em última instância.

2- O recurso será interposto no prazo de 20 dias úteis.

## CAPÍTULO V

### Do processo eleitoral

#### Artigo 32.º

##### Eleição dos órgãos sociais

1- A eleição dos órgãos sociais do SNPL é realizada em assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, nos termos dos estatutos.

2- Cada lista concorrerá a todos os órgãos sociais do SNPL e apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

- 3- As listas serão apresentadas à comissão eleitoral até 15 dias antes da realização da assembleia geral.
- 4- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.
- 5- Após a eleição, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse a todos os órgãos sociais, que entram de imediato em funções.
- 6- O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos que se tenham inscrito como sócios até 15 dias antes da data da marcação das eleições, com as suas quotas regularizadas até ao dia das eleições.

#### Artigo 33.º

##### Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois associados de cada uma das listas concorrentes para acompanhamento do processo eleitoral, garantindo a independência face ao sindicato.
- 2- Compete à comissão eleitoral:
  - 2.1- Verificar a regularidade de todo o processo eleitoral;
  - 2.2- Verificar a admissibilidade das listas e atribuir-lhes, por sorteio, uma letra identificativa;
  - 2.3- Verificar os cadernos eleitorais;
  - 2.4- Proceder ao escrutínio dos votos, elaborar a acta com os resultados finais e entregá-la nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Segurança Social;
  - 2.5- Apreciar reclamações ou recursos, que nas diversas fases do processo eleitoral lhe sejam apresentados;
  - 2.6- Em caso de impedimento justificado de qualquer elemento da comissão eleitoral, pode ele delegar funções noutro associado da sua confiança;
  - 2.7- A comissão eleitoral cessará funções com a eleição dos órgãos sociais.

#### CAPÍTULO VI

##### Regime financeiro

#### Artigo 34.º

##### Receitas e despesas

- 1- Constituem receitas do sindicato:
  - 1.1- As quotas dos associados;
  - 1.2- As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do sindicato;
  - 1.3- Receitas provenientes do património do sindicato, designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.
- 2- Constituem despesas do sindicato as resultantes dos encargos da sua actividade.
- 3- Serão elaboradas pela direcção nacional as contas de exercício a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal e deverão conter uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício.
- 4- Os saldos de cada exercício constituirão um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.
- 5- O recurso a estes fundos será disciplinado pelo regulamento de organização financeira.

#### CAPÍTULO VII

##### Revisão dos estatutos

#### Artigo 35.º

##### Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta da direcção nacional.

## CAPÍTULO VIII

### Da dissolução do sindicato

#### Artigo 36.º

##### Dissolução do sindicato

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 60 dias.

2- A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3- Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4- A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral e dela notificará os sócios.

5- A proposta de dissolução voluntária do SNPL definirá os termos em que esta se irá processar, nomeadamente, mediante venda ou doação dos bens, não podendo em caso algum os respectivos bens ser distribuídos, pelos seus sócios.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 37.º

A direcção nacional, o conselho fiscal e o conselho de disciplina deverão obrigatoriamente rever e fazer aprovar os regulamentos internos previstos nestes estatutos na primeira reunião plenária.

#### Artigo 38.º

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registado em 9 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 5 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11, 12, 13 e 14 de março de 2024 para o mandato de quatro anos.

Rui Manuel de Melo Tomé.  
Carlos António Ribeiro Sequeira.  
Maria Donzília Ribeiro Antunes.  
José Maria Araújo Santos.  
Maria Madalena Nunes Machado.  
Pedro Luís Furtado Martins.  
Amélia Tiago Casqueira Fernandes.  
Ana Maria Dias Ferreira Taveira.  
Andy Patrício Lima.  
António Manuel Dias Figueiredo.  
Carla Isabel Braga Silveira Pinheiro.  
Carlos Maldonado Varanda.  
Francisco Maria Pinto Cravo Dinis.  
Jorge Miguel Ferreira.  
Luís Alexandre David Cruz Machado Alves.  
Luís Pinto Vasques.  
Manuel Jorge Leitão Ferreira.  
Maria João Figueiredo Silva Teixeira Carriço.  
Maria Lurdes Pereira Ferreira.  
Maria Manuela Nunes Oliveira.  
Nuno Duarte Joaquim.  
Nuno Sérgio Pereira da Silva Conceição.  
Paulo César Dias Costa.  
Sónia Maria Espírito Santos Esteves Rodrigues.  
Sandra Marisa Dias Rolo.  
Sónia Sofia Pereira Figueiredo.  
Telma Sofia dos Santos Bastos.

Suplentes:

André Filipe de Sousa.  
Sandra Isabel dos Santos Lopes.  
Celso José Fonseca Bogalheiro.  
Catarina Ié.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 27 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2021.

**Artigo 2.º****Sede**

A A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo tem a sua sede no Largo da Feira, s/n, 5160-269 em Torre de Moncorvo, e pode criar ou extinguir as delegações que considerar necessárias para a concretização dos seus objetivos e atribuições ou alterar a sua sede para outro local dentro do concelho.

**Artigo 5.º****Requisitos**

- 1- A associação tem três categorias de sócios: Efetivos, honorários e aderentes.
- 2- São sócios efetivos as pessoas singulares ou coletivas que exerçam uma atividade comercial, industrial ou de prestação de serviços.
- 3- São sócios honorários os que tenham prestado relevantes serviços à associação e que a assembleia geral considere dignos dessa qualidade.
- 4- São sócios aderentes aqueles que beneficiam exclusivamente dos serviços de formação prestados pela associação ou pelos seus associados.
- 5- Os sócios aderentes estão vinculados aos estatutos da associação, porém encontram-se isentos do pagamento de quotas e só gozam dos direitos relativos ao serviço de formação profissional.

**Artigo 7.º****Direitos**

A - Constituem direitos dos associados:

Acrescentar um número 8 ao ponto A:

- 8- Os sócios aderentes não beneficiam dos direitos referidos nos números anteriores, com exceção do acesso aos serviços de formação promovidos pela associação ou seus associados, nos termos do disposto no artigo quinto, números quatro e cinco dos presentes estatutos.

B - Constituem deveres dos associados  
Acrescentar um número 7 ao ponto B:

7- Os sócios aderentes apenas estão sujeitos aos deveres previstos nos números quatro e seis e a todos os que decorrerem da frequência de ações de formação promovidas pela associação ou seus associados.

Registado em 9 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 157 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****Associação dos Operadores do Porto de Lisboa - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 30 de setembro de 2021, foi deliberada a extinção voluntária da Associação dos Operadores do Porto de Lisboa, enquanto associação de empregadores, ao abrigo do artigo 448.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Operadores do Porto de Lisboa, efetuado em 10 de maio de 1988, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo - Cancelamento**

Por sentença proferida em 5 de julho de 2023, transitada em julgado em 25 de setembro de 2023, no âmbito do Processo n.º 704/23.0T8EVR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Évora - Juízo do Trabalho de Évora, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 15 de maio de 2010.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo, efetuado em 5 de março de 1980, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente:

MECWIDE, SA.

Representante: Paulo Nuno Salvador Barradas.

Vice-presidentes:

Rui Manuel da Conceição - RMC, L.<sup>da</sup>

Representante: Nuno Miguel da Conceição Santo.

Noites Reciclagem - Matérias Primas Secundárias, L.<sup>da</sup>

Representante: Isabel Sofia Batista Noites Guerra.

OLITREM - Indústria de Refrigeração, SA.

Representante: Armando José Vieira Tomás Ferreira.

MOLDEGAMA - Moldes Técnicos, SA.

Representante: Andreia Mateus da Silva Fortes.

Tesoureiro:

Técnicas de Contentorização, L.<sup>da</sup>

Representante: Vicente António Capela Germino.

Vogais:

GALUCHO - Indústrias Metalomecânicas, SA.

Representante: José Américo Mouro Justino.

TIMP, L.<sup>da</sup>

Representante: Mário Manuel da Silva do Rio Carvalho.

SLM - Sociedade Lisbonense de Metalização, SA.

Representante: Filipe Pereira Calcinha.

Curtiss Wright Surface Technologies, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Representante: Carla Barbosa Miranda Ferreira.

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.<sup>da</sup>

Representante: João Carlos Videira Cachatra.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ANIET - Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Manuel de Mira Amaral (Secil Britas, SA).

Vice-presidente - Hugo Miguel Rodrigues Albuquerque (Somincor - Soc. Mineira de Neves Corvo, SA).

Vice-presidente - Joaquim José Ramos Cascalheira (Agrepor Agregados, Extração de Inertes, SA).

Vice-presidente - Luís Filipe Longarito (Mármore Longarito, SA).

Secretário - José Henrique Eiró Carvalho (Granitos do Castro, SA).

Tesoureiro - Renato Alexandre Neves da Silva Mansilha (Mota-Engil, Engenharia e Construção, SA).

Vogal - Graça Margarida Marques de Carvalho Ferreira Barreto (J. Batista Carvalho, L.<sup>da</sup>).

Vogal - Agostinho Pereira Couto (GNT - Granitos do Norte, L.<sup>da</sup>).

Vogal - Miguel dos Santos Antunes (Mocamar - Mármore de Alcanede, L.<sup>da</sup>).

Vogal suplente - Manuel José de Almeida Lopes (Omya, SA).

Vogal suplente - Martinho Teixeira Monteiro (Pardais Granites, L.<sup>da</sup>).

Vogal suplente - Carla Margarida Cruz Ribeiro Mariz (Marmoguia - Mármore e Cantarias, L.<sup>da</sup>).

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade Exterior - APEPE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2024 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Nuno Miguel Aljustrel Fialho, pela APN, Publicidade, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Sérgio António Cândido Medeiros Pica, pela MP, Monopostos Publicitários, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Paulo Alexandre Ramalho Pinho, pela Arte Franca, Marketing, Patrocínio e Mecenato, SA.

Secretária - Inês Aljustrel Fernandes, pela Espacimark, Publicidade e Marketing, L.<sup>da</sup>

Tesoureira - Delfina da Purificação Pereira Alves, pela Green, Publicidade Exterior, L.<sup>da</sup>

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

**Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração**

Na identidade dos membros da direção eleita em 24 de março de 2023, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023, para o mandato de dois anos foi efetuada a seguinte alteração:

Presidente - João Almeida Lopes, Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidentes:

Paulo Teixeira, Laboratórios Pfizer, L.<sup>da</sup>

Filipa Costa, Johnson & Johnson Innovative Medicine.

António Donato, Tecnimede - Sociedade Técnico-Medicinal, SA.

Director tesoureiro - António Chaves Costa, Tecnofar-Indústria Técnica Farmacêutica, SA.

Vogais:

Nelson Pires, Jaba Recordati, SA.

Vítor Virgínia, Merck Sharp & Dohme, L.<sup>da</sup>

Sandra Marques, Boehringer Ingelheim, L.<sup>da</sup>

Miguel Rovisco de Andrade, A. Menarini Portugal - Farmacêutica, SA.

Pedro Pereira, Abbott Laboratórios, L.<sup>da</sup>

Pedro Moura, Merck, SA.

José Redondo, Bial - Portela & C.<sup>a</sup>, SA.

André Vasconcelos, Roche Farmacêutica Química, L.<sup>da</sup>

Carla Benedito, Takeda Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Marco Dietrich, Bayer Portugal, L.<sup>da</sup>

Paula Barriga, Novo Nordisk Comércio de Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Simon Gineste, Novartis Farma - Produtos Farmacêuticos, SA.

Suplentes:

Helena Freitas, Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Sofia Ferreira, Organon Portugal, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Eric King, GlaxoSmithKline - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>

Ignacio Shoendorff, Gilead Sciences, L.<sup>da</sup>

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

**Securitas Transport Aviation Security, L.<sup>da</sup> - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 5, 6 e 7 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

## CAPÍTULO I

**Objeto e âmbito**

## Artigo 1.º

**(Objeto)**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento da comissão de trabalhadores da Securitas Transport Aviation Security, L.<sup>da</sup>, doravante apenas designada por STAS.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento de votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicado simultaneamente com a convocatória.

## Artigo 2.º

**(Âmbito)**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da STAS, aqui não se incluindo os que apenas são titulares de um contrato de prestação de serviços.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da STAS, a todos os níveis.

## 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.

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### (Constituição)

O plenário é constituído pelo coletivo de trabalhadores da empresa, definido no artigo 2.º número 1.

#### Artigo 5.º

##### (Competências)

São competências do plenário:

- a) Determinar as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, mediante a aprovação e alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores através das formas previstas nos presentes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores;
- e) Destituir a comissão de trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### (Convocatória)

1- O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores ou a requerimento de um mínimo de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da STAS.

2- O requerimento aludido no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A convocatória deve ser efetuada com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias em relação à data de realização da reunião, por meio de anúncios colocados nos locais habituais de afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

4- No caso de a convocatória ser realizada por mínimo de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores deve afixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, no prazo de 20 (vinte) dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 7.º

##### (Reuniões)

1- O plenário reunirá sempre que for convocado nos termos do artigo 6.º e para os efeitos previstos no artigo 5.º

2- O plenário reunirá ainda, de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à comissão de trabalhadores definir essa urgência e proceder à elaboração da respetiva convocatória, a qual deverá ser efetuada com a antecedência possível face à urgência, de forma a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

#### Artigo 8.º

##### (Funcionamento)

1- As deliberações tomadas pelo plenário são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo no disposto no número seguinte.

2- Na 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 9.º

##### (Sistema de votação)

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, com exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### (Sistema de discussão)

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre:

- a) A eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) A eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) A alteração dos estatutos.

2- A comissão de trabalhadores, as subcomissões de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionada na convocatória.

### SECÇÃO II

#### Comissão de trabalhadores

##### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 11.º

##### (Natureza)

1- A comissão de trabalhadores é um órgão democraticamente eleito, investido e dirigido pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 12.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.

2- 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 13.º

##### (Competências da comissão de trabalhadores)

Compete à comissão de trabalhadores:

- a) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas;
- b) Desenvolver um trabalho permanente de organização no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- c) Promover a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
- d) Exigir da STAS o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

## Artigo 14.º

### (Controlo de gestão)

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento 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 à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

*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 15.º

### (Relações com as organizações sindicais)

A atividade da comissão de trabalhadores e o controlo da gestão que realiza são desenvolvidos sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

## Artigo 16.º

### (Deveres da comissão de trabalhadores)

São considerados deveres fundamentais da comissão de trabalhadores:

*a)* Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da STAS;

*b)* Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e deveres dos trabalhadores;

*c)* 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;

*d)* Manter os trabalhadores da STAS devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;

*e)* Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela comissão de trabalhadores e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;

*f)* Cooperar e manter relações de proximidade, em especial, com o órgão de gestão da STAS, com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da STAS, com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos para o órgão de gestão da STAS, respeitando aquilo que é a independência e papel de cada um.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### (Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos na lei, noutras normas aplicáveis e nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### (Reuniões com o órgão de gestão da STAS)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com 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 devem realizar-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 serão lavradas atas que devem ser aprovados e assinadas por todos os presentes.

4- O previsto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### (Direito à 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 consagrado no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da STAS, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:

- 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 do 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 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) Projeto de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no número 2 do artigo 17.º

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores, à administração da STAS.

6- Nos termos da lei, a administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 (oito) dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 (quinze) dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a comissão de trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### (Obrigatoriedade de parecer prévio)

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, designadamente em matéria de Balanço Social e estatuto disciplinar, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer por escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos dos órgãos da STAS:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos;
- 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) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da STAS;
- i) Criação ou modificação dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- j) Despedimento individual de trabalhadores;
- k) Despedimento coletivo;
- l) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- m) 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 (dez) 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 previstos na alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 (cinco) dias.

4- Quanto 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 formalidade prevista no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que tenha previamente 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)

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela comissão de trabalhadores, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

#### 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.

## SUBSECÇÃO III

## Condições e garantias para o exercício da atividade da comissão de trabalhadores

## Artigo 25.º

**(Apoio à comissão de trabalhadores)**

A STAS deve colocar à disposição da comissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções, desde que esta o requeira.

## Artigo 26.º

**(Reuniões de trabalhadores)**

1- A comissão de trabalhadores e/ou subcomissões 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 mencionadas na alínea *a)* do número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

## Artigo 27.º

**(Tempo para o exercício do voto)**

1- Os trabalhadores 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 28.º

**(Ação da comissão de trabalhadores)**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de 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 contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

**(Direito de afixação e divulgação de documentos)**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de divulgar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela STAS.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos a todos os trabalhadores da STAS, utilizando o correio eletrónico ou outros meios afins.

## Artigo 30.º

**(Crédito de horas)**

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes:

- a) Comissão de trabalhadores: 25 horas;
- b) Subcomissão de trabalhadores: 8 horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas identificadas no número anterior não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

## Artigo 31.º

**(Faltas de representantes dos trabalhadores)**

1- Consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço as ausências dos trabalhadores que sejam membros da comissão de trabalhadores, ou de subcomissão de trabalhadores, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e pelos presentes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

## Artigo 32.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 nos presentes 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 33.º

**(Proteção legal)**

Os membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões, 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 34.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 35.º

##### (Sede da comissão de trabalhadores)

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na Av. Pastor Joaquim Machado, 160, Hab. 14, 4425-253, na Maia, Portugal.

#### Artigo 36.º

##### (Composição da comissão de trabalhadores)

1- A comissão de trabalhadores é composta por sete membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de 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 (noventa) dias após a realização do plenário.

#### Artigo 37.º

##### (Duração do mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos, podendo existir mandatos sucessivos.

#### Artigo 38.º

##### (Perda do mandato)

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente a 3 (três) reuniões seguidas ou 5 (cinco) interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo 36.º

#### Artigo 39.º

##### (Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores)

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião, exceto na situação indicada no número seguinte.

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, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 40.º

##### (Coordenação da comissão de trabalhadores)

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 41.º

### (Reuniões)

- 1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 (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 fatos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 42.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 43.º

### (Financiamento da comissão de trabalhadores)

Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;
- b) A contribuição voluntária dos trabalhadores da STAS.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissão de trabalhadores

## Artigo 44.º

### (Princípio geral)

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.
- 3- A articulação entre a comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores será feita na pessoa dos respetivos presidentes, ou outro membro, em quem estes deleguem expressamente, por escrito, tal faculdade.

## Artigo 45.º

### (Mandato)

- 1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 4 (quatro) anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.
- 2- Se a maioria dos membros das subcomissões de trabalhadores mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subcomissão de trabalhadores, cujo mandato terminará com o da respetiva comissão de trabalhadores.
- 3- Se a constituição da subcomissão de trabalhadores 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 46.º

### (Composição)

As subcomissões de trabalhadores são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

##### Artigo 47.º

###### (Elegibilidade)

São eleitores elegíveis, todos os trabalhadores da STAS, tal como definidos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 48.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 49.º

###### (Comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral é composta por:

a) 2 (dois) membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

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 (um) 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 dois dos seus membros, e 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 1 (um) dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

##### Artigo 50.º

###### (Caderno eleitoral)

1- A STAS deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- Os cadernos eleitorais, devem conter o nome dos trabalhadores da STAS à data da convocação da votação e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 51.º

#### (Convocatória da eleição)

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 (quinze) 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 52.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 53.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 subcomissão de trabalhadores 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 (dez) 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 comprovativo, 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 54.º

#### (Rejeição de candidaturas)

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 2 (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 destes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 2 (dois) dias a contar da respetiva receção da 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 55.º

#### (Aceitação de 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 51.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 56.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 57.º

#### (Local e horário da votação)

1- A votação inicia-se, pelo menos 30 (trinta) minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 (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 58.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 (dez) eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 (quinhentos) eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) 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 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 59.º

#### (Composição e forma de designação das mesas de voto)

1- As mesas são compostas por 1 (um) presidente e 2 (dois) vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.

3- A seu pedido, a comissão eleitoral será coadjuvada pela comissão de trabalhadores e pelas subcomissões de trabalhadores 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 60.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 votar por correspondência.

### Artigo 61.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 62.º

#### (Votação por correspondência)

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até 24 (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 63.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 62.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 64.º

#### (Abertura das urnas e apuramento)

- 1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 (três) dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 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 65.º

#### (Publicidade)

1- No prazo de 15 (quinze) 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 (dez) 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 subcomissões de trabalhadores, juntando cópias das listas concorrentes, bem como cópias 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 das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 66.º

#### (Recursos para impugnação da eleição)

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 (quarenta e oito) 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 67.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 (quinze) 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 68.º

#### (Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores)

À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

### Artigo 69.º

#### (Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do presente 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 70.º

##### **(Património)**

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue aos Bombeiros Voluntários de Moreira da Maia, ou se estes não puderem ou não quiserem aceitar, à Associação de Proteção à Infância e Juventude - a Causa da Criança.

#### Artigo 71.º

##### **(Entrada em vigor)**

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 9 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA - Sucursal em Portugal - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de abril de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Renato Pinheiro.  
Henriques Barros.  
Nuno Faustino.  
João Barata.  
Susana Barbosa.

Suplentes:

Ricardo Edgar Gomes.  
Bruno Pereira.  
Isa Freitas.

Registado em 9 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CAMO - Indústria de Autocarros, SA, realizada em 30 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Rui Manuel da Silva Pereira.  
Vitor Manuel da Silva Pereira.

Suplentes:

Paulo Manuel Ribeiro de Sousa.  
Horácio da Silva Matos.

Registado em 8 maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 165 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, realizada em 5 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Lúcia Margarida Pinto de Meneses Duarte Afonso.  
Vitor Manuel Valente Correia.  
Joaquim Francisco Paula Rodrigues.

Suplentes:

Daniel Filipe Diogo Lopes.  
Luis Paulo Varges Fernandes.  
Pedro Daniel Antunes Alverca.

Registado em 8 maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 165 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Bresfor - Indústria do Formol, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bresfor - Indústria do Formol, SA, realizada em 18 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

Efetivo:

José Jorge Lopes Simões.

Suplente:

Patrício Manuel Moreira Patrício.

Registado em 10 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 165 do livro n.º 1.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Preh Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Preh Portugal, L.<sup>da</sup>, realizada em 3 de maio de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Ana Paula Sousa Vinhas Silva.  
Efígenia da Conceição Chiluvane Maia.  
Vânia Raquel Fernandes Nascimento.  
Rita Samanta Dias Sousa.  
Iolanda Joana Gouralt Sousa.

Suplentes:

Vera Alexandra Ferreira da Silva.  
João Vítor Rego da Costa.  
Irene Fernanda de Sá Rodrigues.  
Marta Susana da Silva Ferreira.  
Padro Alexandre Simões Maia.

Registado em 9 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 21, a fl. 165 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Roca, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Roca, SA, realizada em 6 de março de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2023.

Efetivos:

Vera Lourenço.  
Fernando Marques.  
Daniel Gonçalves.

Suplentes:

Carlos Pereira.  
Francisco Leiteiro.  
Tiago Palma.

Registado em 10 maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 165 do livro n.º 1.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **SGL Composites, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SGL Composites, SA, realizada em 8 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024.

Efetivos:

Irene Matos Cardoso.  
Luís Miguel Antas Ramos.  
Cláudio Francisco Rodrigues Paradela.

Suplentes:

Rúben Alexandre Carreira Gonçalves.  
Cristiano Alfredo de Almeida Castanheira.  
Luís Miguel Penas Mendes.

Registado em 9 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 165 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Teijin Automotive Technologies Portugal, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Teijin Automotive Technologies Portugal, SA, realizada em 19 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

Efetivos:

Paula Cristina da Costa Gonçalves.  
Francisco António Cerqueira.  
Nuno José Mateus Pincho.  
José Francisco Claro Ferreira.

Suplentes:

Salvador Conceição Monteiro Lima.  
Artur Jorge Fernandes dos Santos.  
Nídia Marina Costa Sousa.  
José Rui Gomes Tavares.

Registado em 8 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 165 do livro n.º 1.