



# ÍNDICE

## CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

Greve no Metropolitano de Lisboa, E.P.E. (vários sindicatos), no dia 20 de março de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos. 6

Greves nas empresas TAP Portugal, PGA E SATA Internacional (vários sindicatos), no período de 21 a 23 de março de 2013, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos. 13

Greve CTT, SA (CDP 3040 / Coimbra) (SNTCT), no dia 1 de abril de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.	18
Greves na CP, CP Carga E REFER (vários sindicatos /vários períodos) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.	23
Greve na SATA Internacional (vários sindicatos) para 23, 24 e 25 de abril e 2, 3 e 4 de maio de 2013, nos termos dos respetivos pré-avisos de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.	50
Greves na REFER (várias associações sindicais), no dia 24 de abril de 2013 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.	58

## **REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:**

### **Despachos/portarias:**

### **Portarias de condições de trabalho:**

### **Portarias de extensão:**

### **Convenções Coletivas:**

Acordo coletivo entre a PT Comunicações, S.A. e outras e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global.	60
Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Ótica, L <sup>da</sup> . e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração.	134
Acordo de empresa entre a PORTO SANTO LINE - Transportes Marítimos, L <sup>da</sup> . e a FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/Texto consolidado	139
Acordo coletivo entre a Douro Azul – Sociedade Marítimo – Turística, S.A. e outra e a FESMAR – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Integração em níveis de qualificação - Retificação	169

### **Decisões arbitrais:**

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

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

**Jurisprudência:**

**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos**

SITese – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - Alteração 172

**II – Direção**

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA 177

**Associações de empregadores**

**I – Estatutos**

Associação dos Transitários de Portugal – Alteração 179

Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) - Alteração 204

Associação das Bebidas Refrescantes não Alcoólicas - PROBEB - Alteração 210

APNA - Associação Portuguesa de Naturopatia - Nulidade da deliberação de extinção 218

Associação dos Viveiristas de Bivalves da Lagoa de Albufeira - Cancelamento 219

ACAP-Associação Automóvel de Portugal (Alteração) - Retificação 219

**II – Direção**

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP 220

Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas	221
Confederação Portuguesa da Construção e do Mobiliário	221
Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF)	224
ACAP-Associação Automóvel de Portugal - Retificação	224

## **Comissões de trabalhadores:**

### **I – Estatutos**

### **II – Eleições**

FUNFRAP - Fundação Portuguesa, S.A.	225
-------------------------------------	-----

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

### **I – Convocatórias:**

BRESFOR – Indústria do Formol, S.A.	226
CEGELEC – Instalações e Sistemas de Automação, L <sup>da</sup> .	226
Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A.	227

### **II – Eleição de representantes**

Schnellecke Logística e Transportes, L <sup>da</sup> .	227
INE - Instituto Nacional de Estatística – Retificação	228

#### **Aviso**

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

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

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

Nota:

- A publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal n.º 8820/85*.

## **CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL**

### **Arbitragem para definição de serviços mínimos:**

**Greve no Metropolitano de Lisboa, E.P.E. (vários sindicatos), no dia 20 de março de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.**

### **Arbitragem Obrigatória**

N.º processo: 14/2013-SM

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

### **ACÓRDÃO**

#### **I. Antecedentes**

1- Por ofício enviado por correio eletrónico e datado de 8 de março de 2013, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do Ministério da Economia e do Emprego, remeteu à senhora Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES) comunicação com a indicação de que se destinava a dar cumprimento ao disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, para constituição de tribunal arbitral tendo em vista a prestação de serviços mínimos a realizar durante a greve dos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE, bem como dos meios necessários para os assegurar. A greve encontra-se marcada para o dia 20 de março de 2013, e abrange o período compreendido entre as 5h00 e as 10h00, para a generalidade dos trabalhadores, e o período compreendido entre as 8h30 e as 13h30, para os trabalhadores administrativos, apoio e técnicos superiores.

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

- Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do n.º 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 7 de março de 2013, da qual consta que as partes não chegaram a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida.
- Aviso prévio de greve emitido conjuntamente pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), e pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (SITESE).
- Aviso prévio de greve emitido pelo Sindicato de Quadros e Técnicos (SENSIQ), no qual manifesta a sua adesão à mesma greve, entre o período compreendido entre as 8.30 e as 13.30 horas.

- Proposta de serviços mínimos elaborada pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, com data de 5 de janeiro de 2013 (intitulada «Serviços mínimos no Metropolitano de Lisboa, EPE, dia 20 de março de 2013»), que, nos termos da Ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT;
- Ofício enviado por correio eletrónico do SITESE a comunicar a sua posição por ofício quanto aos serviços mínimos a definir, solicitando ainda que naquilo que àquele sindicato diz respeito, o processo não prossiga ulteriores termos, tal como consta da ata da DGERT.

2- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, constam ainda alguns elementos com interesse, como, de resto, era expectável.

O SENSIQ ainda que manifestando a sua adesão à presente greve, veio solicitar que, atendendo à representatividade dos seus associados e as categorias profissionais envolvidas, o processo seja dado por findo naquela sede, não devendo prosseguir para o tribunal arbitral, conforme consta da referida ata.

Os sindicatos que se apresentaram na mencionada reunião consideraram que os serviços mínimos se deveriam circunscrever aos indicados na convocatória que, de resto, têm sido os verificados em anteriores greves.

No Aviso Prévio, depois de considerarem que, “no que se refere à atividade do Metropolitano de Lisboa - E.P., de transporte de passageiros, o estabelecimento, a título de prestação de «serviços mínimos» da obrigatoriedade de funcionamento de determinada percentagem dessa atividade normal sem conexão com necessidades específicas e inadiáveis de outros grupos ou categorias de cidadãos, constituiria uma dupla violação da Constituição da República”, informam que “face às atuais circunstâncias apenas se mostra necessário assegurar, a priori, os serviços mínimos que sempre asseguramos e se têm revelado suficientes, aliás como decidido pela decisão arbitral proferida no processo 51/2010 SM e confirmada pelo acórdão da Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011”.

E acrescentam que, “as Associações Sindicais signatárias declaram, porém, que assegurarão, ainda, no decorrer da greve, quaisquer outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis”.

Da referida ata constava igualmente a posição dos representantes do Metro relativamente aos serviços mínimos, considerando insuficientes os propostos no aviso prévio e apresentando uma proposta de serviços mínimos (anexo 3 à referida ata). A empresa altera a proposta apresentada em anteriores greves no sentido de os serviços mínimos, por imperativos de segurança, não poderem implicar uma redução superior a 50 % da normal circulação, justificando que podem ser prestados serviços mínimos de 30 % da operação habitual em condições de segurança.

3- De facto, e como não foi possível chegar a acordo, os representantes do Metro juntaram à ata um texto em que tomam posição sobre a questão da definição dos serviços mínimos a assegurar durante a greve, propondo que seja definida como tal a prestação de serviços em cerca de 30 % da oferta normal do serviço em toda a rede do Metro.

Para efeitos da prestação dos serviços mínimos referidos, seriam necessários os trabalhadores que indicam por categorias no mencionado anexo 3 à ata.

4- Quanto aos serviços mínimos cabe distinguir as duas situações de greve.

Na greve dos trabalhadores administrativos, apoio técnico e superiores, entre as 8h30 e as 13h30, sem necessidade de apreciar a questão jurídica da justificação de serviços mínimos, por acordo entre Sindicatos e Empresa não há que atender à prestação de tais serviços. Não assim na greve para a generalidade dos trabalhadores no período compreendido entre as 5h e as 10h, em que há a ponderar da necessidade de fixar serviços mínimos.

Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção coletiva, sendo certo, como já ficou dito, que os Sindicatos e a Empresa não lograram chegar a acordo na reunião relatada na ata, nem posteriormente.

Consta, ainda, de tal ata o entendimento de que o Metropolitano de Lisboa, assegurando o serviço público de transporte coletivo de passageiros em sistema de metro na área metropolitana de Lisboa, presta serviços suscetíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, como, de resto, resulta do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

## II. Arbitragem

Assim sendo e uma vez que:

- a atividade do Metropolitano de Lisboa se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, cuja prestação correspondente não é suscetível de ser adiada (artigo 537.º, n.º 2, alínea a), do CT);
- O Metropolitano de Lisboa se enquadra no sector empresarial do Estado - artigo 538.º, n.º 4, alínea b), do CT;

a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve, sob pena de não serem satisfeitas as referidas necessidades sociais impreteríveis, foi cometida a este tribunal arbitral que, nos termos do disposto no citado Decreto-Lei n.º 259/2009, ficou constituído como segue:

- Árbitro presidente: Pedro Romano Martinez;
- Árbitro dos trabalhadores: Helena Carrilho;
- Árbitro dos empregadores: Carlos Proença.

O tribunal reuniu no dia 14 de março de 2013, às 14h45, nas instalações do CES, tendo de imediato decidido ouvir as partes, o que aconteceu de modo sucessivo, primeiro os representantes das associações sindicais e depois os representantes do Metropolitano de Lisboa, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

A FECTRANS fez-se representar por:

- Anabela Paulo Silva Carvalheira;
- Paulo Jorge Machado Ferreira.

O STTM fez-se representar por:

- José Manuel da Silva Marques;
- José Augusto Ferreira Rodrigues;
- Rui Manuel Silva Bastos Moniz Ferreira.

O SINDEM fez-se representar por:

- Luís Carlos Conceição Matias Franco;
- José Carlos Estêvão Silveira;
- Miguel Luís Oliveira Brandão;
- António dos Santos Lares.

O SITRA fez-se representar por:

- Nuno Ricardo Alves Fonseca.

O Metropolitano de Lisboa, por sua vez, fez-se representar por:

- Margarida Maria Melo de Sousa Loureiro;
- António Manuel Elísio Gonçalves;
- Manuel Alfaiate Reis;
- José Manuel Azevedo Gonçalves.

- 5- Nas reuniões, tanto pelos representantes dos Sindicatos como da Empresa, foram prestados relevantes esclarecimentos quanto ao funcionamento do serviço do metro e à sua manutenção, com especial incidência na explicação de aspetos técnicos respeitantes a questões de segurança dos utentes e pessoal da empresa na operação de transporte efetuada.

### III. Circunstâncias do caso e seu enquadramento

- 6- Tendo em conta que a greve de 20 de março tem uma duração de cinco horas (entre as 5h e as 10h), afetando, nesse período, um transporte público essencial da área metropolitana de Lisboa, que terminando a greve às 10h, o início do funcionamento normal deste meio de transporte não se verificará antes das 10h30 / 11h, implicando uma paralisação durante toda a manhã de um dia, a determinação de serviços mínimos deve assentar no pressuposto de ser necessário atender a necessidades sociais impreteríveis da população que tem de se deslocar nesta zona. Estão em causa, neste caso, necessidades relacionadas, não só com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas (não só nos hospitais públicos, como Sta. Maria, mas também noutros hospitais privados e centros de saúde em diferentes locais da cidade de Lisboa), mas igualmente com a efetivação do direito ao trabalho, do direito ao ensino ou simplesmente da liberdade de circulação por parte daqueles que têm de se deslocar na área metropolitana de Lisboa, que justificariam os referidos serviços mínimos.

A questão carece de uma ponderação mais detalhada.

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

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

Seguidamente, cabe apurar se é adequada a fixação de serviços mínimos. Atenta a multiplicidade de utentes do Metropolitano, não é viável indicar, em concreto, quantos passageiros se deslocam tendo em vista um tratamento médico, para aprenderem ou chegarem ao local onde desempenham a sua atividade profissional, que pode ou não estar relacionada com a saúde ou o ensino de outros utentes. Pese embora esta verificação não ser possível, pode concluir-se que entre as 6h e as 11h a maioria significativa dos passageiros do Metropolitano recorrem a este meio de transporte para as finalidades referidas: saúde, ensino e trabalho. Razão pela qual a existência de serviços mínimos reduz os prejuízos causados a tais utentes. Mas para se concluir no sentido de haver adequação cabe ainda apurar se os serviços mínimos em causa são suficientes para o desiderato pretendido. Segundo a proposta da empresa, das 4 linhas (azul, amarela, verde e vermelha) só funcionarão 2, a linha azul e a linha amarela, e, nestas duas linhas, em vez de 13 comboios, operam 7 comboios com uma cadência inferior (de um intervalo de 4,55m e 4,20m passa para um intervalo de 8,55m e de 8m). Por outro lado, nem todas as estações das linhas que operam (azul e amarela) estarão abertas. Neste contexto, em que funcionam duas linhas que cruzam a cidade com estações em zonas limítrofes da mesma, ainda que nem todas as pessoas sejam assistidas nem todas as zonas possam beneficiar dos referidos serviços, num juízo de prognose pode concluir-se que os serviços mínimos propostos pela empresa são adequados para assegurar necessidades impreteríveis da população.

Por fim, cabe atender à proporcionalidade. Os trabalhadores do Metro, como de outros serviços de transportes urbanos, têm exercido inúmeras vezes, nos últimos meses, o direito de greve, com significativos prejuízos para os utentes e menor impacto para a empresa. Como é sabido, nas greves dos transportes, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo não é sofrido pela empresa, mas sim, quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços. Importa esclarecer que no caso de greve no Metro, do ponto de vista económico, o prejuízo da Empresa é mínimo se estiver encerrada, pois a maioria dos utentes já pagou o serviço de transporte com a aquisição do passe mensal e não tem custos de exploração; pelo contrário, os utentes, que não são visados na greve, suportam o prejuízo da paralisação. Na situação em análise, atenta a proposta da Empresa, durante o período de greve, a redução do serviço operacional é de 68%; como referido, só circulam composições em duas linhas, ficando encerradas outras duas linhas, e nas duas linhas onde há circulação (azul e amarela) circulam menos comboios e com maior intervalo. No fundo, tendo em conta a proposta da Empresa, os serviços mínimos correspondem a menos de 1/3 do serviço normal do Metro, verificando-se, assim, a proporcionalidade. A proporcionalidade em causa deve não só ser aferida no que respeita à situação específica na empresa (23 % de trabalhadores a cumprir serviços mínimos, partindo do pressuposto que a adesão à greve é de 100 %), como igualmente na relação com o público utente. Como referido, o desiderato da greve de causar prejuízo à Empresa só se consegue se esta não encerrar. Concluindo, atendendo a estes três intervenientes no processo de greve – trabalhadores, empresa e público – é proporcional o estabelecimento de serviços mínimos em valor inferior a 1/3 da normal operação de transporte do Metro.

- 7- A fixação de serviços mínimos nesta greve pode parecer contraditória com sentenças arbitrais precedentes, nomeadamente em que o árbitro presidente nesta arbitragem interveio (Proc. 45/2011 e Proc. 13/2012), assim como sentenças arbitrais confirmadas pela Relação (decisão 51/2010 confirmada pelo Ac. Relação de Lisboa de 4/5/2011).

Há, todavia, dois fatores novos a que importa atender.

Em primeiro lugar, a proposta da Empresa não corresponde, como em situações pretéritas, a 50 % das operações comuns. Tradicionalmente, a empresa, como proposta de serviços mínimos, alvitrava que os comboios circulassem em todas as quatro linhas com uma cadência inferior em 50 % ou, posteriormente, que os comboios circulassem em duas linhas com o intervalo habitual em função da hora do dia. Ora, neste caso, a proposta implica uma significativa redução, pois, não só são encerradas duas linhas, como nas duas linhas onde circularão comboios os mesmos passam a ter um intervalo superior em quase o dobro. Deste modo, como referido, a operação de transporte durante a greve pressupõe uma redução superior a 2/3 tendo em conta o serviço normal.

Por outro lado, em várias decisões arbitrais, depois de se concluir que se justificava a fixação de serviços mínimos, não são os mesmos fixados por haver dúvidas quanto às condições de segurança. A própria Empresa afirmava que, por motivos de segurança, os serviços deveriam ter como mínimo de operacionalidade 50% da oferta normal de serviço em toda a rede e que abaixo desse mínimo não era garantida a segurança de utentes e trabalhadores do Metro (Proc. 13/2012). Nesse pressuposto, em que a segurança dos utentes do Metropolitano de Lisboa podia perigar no caso de funcionamento reduzido de composições, particularmente na medida em que o menor escoamento de utentes implicasse grandes ajuntamentos em determinadas estações; e, de igual modo, a segurança dos trabalhadores do Metro podia ser posta em causa perante grandes ajuntamentos de utentes nas estações, justificava-se a não fixação de serviços mínimos.

Este contexto alterou-se. A empresa propõe agora serviços mínimos que correspondem a menos de 1/3 das operações normais e garante que a segurança de utentes e trabalhadores não é minimamente posta em causa. A questão da segurança dos utentes e trabalhadores do Metropolitano foi especialmente ponderada e teve particular impacto o parecer fornecido pela Empresa na audiência. Com efeito, na sequência de uma consulta feita pelo Metro ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP (IMT) a 5 de fevereiro, o IMT, tendo em conta o contexto de uma greve com alocação de 23 % dos trabalhadores, funcionamento de comboios apenas nas linhas azul e amarela, com encerramento de algumas estações, e redução de 13 para 7 comboios, considerou que o Metro analisou os riscos inerentes à exploração do sistema em período de greve, que mantém aplicação os regulamentos de segurança e que o plano para situações de emergência se mantém ativo, «(...) é parecer do IMT, IP que os serviços mínimos apresentados na comunicação em referência garantem os níveis de segurança necessários para a realização do transporte público de passageiros pela empresa Metropolitano de Lisboa». Acresce que os representantes da Empresa, quanto à segurança de utentes, asseguraram que nas linhas verde e vermelha o circuito elétrico estaria desligado, que nas estações de interceção de linhas em funcionamento com linhas desativadas onde não fosse possível vedar o acesso dos passageiros ao cais estaria estacionada uma composição fechada e que seriam encerradas as portas de acesso ao cais de embarque na eventualidade de se verificarem ajuntamentos de passageiros que não pudessem ser escoados.

Com base nestes pressupostos conclui-se que na circulação do Metropolitano em menos de 1/3 do serviço normal está garantido o nível de segurança de passageiros e trabalhadores.

- 8- No respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT), ponderados os interesses da população no que respeita particularmente ao transporte na área metropolitana de Lisboa, e garantidas as condições de segurança, justifica-se a fixação de serviços mínimos, pois estão, como analisado, preenchidos os pressupostos para a fixação de serviços mínimos durante a greve no Metropolitano de Lisboa, no dia 20 de março, entre as 5h e as 10h.

#### IV. Decisão

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

Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações;

Tais serviços consistirão na afetação de:

- a) Um trabalhador na sala de Comando e Energia
- b) Dois trabalhadores da área no Posto de Comando Central;
- c) Três trabalhadores da área em cada um dos oito postos de tração;
- d) Quatro trabalhadores da área em cada um dos Parques (Calvanas e Pontinha).

São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições nos termos constantes da proposta da Empresa, que se anexa.

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

Lisboa, 14 de março de 2013

Árbitro Presidente, *Pedro Romano Martinez*

Árbitro de parte trabalhadora (Declaração de voto), *Helena Carrilho*

Árbitro de parte empregadora, *Carlos Proença*

### **Declaração de voto do árbitro da parte trabalhadora**

A greve decretada para o dia 20 de março de 2013, para um período de cinco horas, das 05h00 às 10h00, para a generalidade dos trabalhadores, é uma greve parcial, que não coincide com qualquer outra greve de transportes para o mesmo período. Neste sentido, não se nos afigura que exista qualquer necessidade de assegurar os serviços mínimos propostos pela empresa, por estes não corresponderem de facto a necessidades sociais impreteríveis, mesmo que se alegue estarem em causa necessidades dos utentes, no que respeita ao acesso aos serviços de saúde e ensino, e ao direito de circulação.

Entendemos pois, que os serviços mínimos apontados pela empresa, para duas linhas da rede de circulação, não são justificáveis, atendendo à conceção sobre o conceito de direito à greve, considerando que essa proposta não obedece ao princípio da adequação, da necessidade e sobretudo da proporcionalidade, atendendo à ponderação, que deve ser realizada, no que respeita ao equilíbrio entre os direitos constitucionais dos cidadãos e o direito constitucional relativo ao exercício do direito à greve.

Consideramos pois, que o exposto, se escora no conteúdo da decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa no Processo n.º 4/11.08, que decorre aliás de recurso que foi interposto da decisão relativa ao Processo n.º 51/2010-SM.

Por último, cabe-me referenciar que apesar do voto contra a decisão proferida, no caso vertente, afigurava-se-me possível, de aderir a serviços mínimos plasmados no acórdão nº 13/2012-SM.

*Helena Carrilho*

**Greves nas empresas TAP Portugal, PGA e SATA Internacional (Vários Sindicatos), no período de 21 a 23 março 2013, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.**

### **Arbitragem Obrigatória**

N.º Processo: 15/2013– SM

Conflito: artigo 599.º CT – Serviços mínimos

### **ACORDÃO**

#### **I – Antecedentes**

A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 8 de março de 2013, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à Secretária-geral do Conselho Económico Social, de avisos prévios de greve dos trabalhadores da TAP Portugal – Transportes Aéreos Portugueses, S.A. (TAP), da PORTUGÁLIA – Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S.A. (PGA) e da SATA Internacional, S.A. (SATA). Estes avisos prévios foram apresentados pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo Civil (SNPVAC), pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves (SITEMA), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA), pelo Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (STHA), pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil (SPAC), pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA), pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC), pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC) e pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET) estando a execução da greve prevista para o período de 21 a 23 de março de 2013, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve.

Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério da Economia e do Emprego, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

*No âmbito da citada reunião no Ministério da Economia e do Emprego não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.*

## II – Tribunal arbitral

A Secretária-Geral do CES, recebida a carta mencionada, procedeu às diligências necessárias a formar o TA que ficou com a seguinte composição:

- Árbitro Presidente: Luís Menezes Leitão;
- Árbitro da lista dos trabalhadores: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro da lista dos empregadores: Cristina Nagy Morais.

## III – Audição das partes

Com a composição referida, o TA reuniu-se na sede do CES no dia 14 de março de 2013, às 09h30 tendo de imediato decidido ouvir as partes, o que aconteceu de modo sucessivo, primeiro os representantes das associações sindicais e depois os representantes das empresas, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

A SATA enviou um *e-mail* a informar da “impossibilidade de deslocação do respetivo representante devido ao cancelamento do voo 128 de Ponta Delgada para Lisboa, das 21h05 do dia 13 de março de 2013”, e requereram “relevar a respetiva falta e determinar a junção aos autos da respetiva posição escrita sobre a necessidade de serviços mínimos para a greve dos dias 21, 22 e 23 de março”.

Os representantes de ambas as partes responderam a tudo o que lhes foi perguntado e prestaram todos os esclarecimentos que lhes foram pedidos pelos membros do Tribunal Arbitral, tendo apresentado uma versão mais completa e mais esclarecedora das respetivas propostas.

Concluída a audição das partes o TA reuniu para ponderar as diversas modalidades de serviços mínimos a decretar tendo em consideração a especificidade da greve.

#### IV – Enquadramento

##### **Fundamentação**

Posto o que se tratou de considerar o contexto legal e factual, no qual se desenvolveu o presente processo.

##### A) O Direito aplicável

O que foi feito, tendo começado o Tribunal por ponderar aquilo que considera os fundamentos legais do que vai decidir-se.

Desde logo que a decisão de serviços mínimos a prestar por trabalhadores em greve se destina a permitir a satisfação das necessidades sociais impreteríveis das pessoas atingidas por essa mesma greve (artigo 537.º 1. do CT). O que não acontece com todas as greves mas apenas aquelas que tenham lugar em organizações de trabalho que tenham que ver com a satisfação de tais necessidades. A título exemplificativo, a lei [artigo 537.º h) - CT] indica os setores em que tais empresas podem inserir-se, aí figurando os “transportes, incluindo aeroportos, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais á economia nacional.”

Ora, é evidente que, com a definição de serviços mínimos, se não pretende eliminar, em qualquer dos setores mencionados, a possibilidade de exercer o direito de greve que é definido na CRP como um direito fundamental dos trabalhadores (artigo 57.º da CRP).

Pretende-se, tão só, compatibilizá-lo com outros direitos fundamentais destinados a proteger, necessidades sociais impreteríveis, ou seja de satisfação inadiável, como será o caso do direito ao trabalho, do direito à saúde, do direito ao ensino, ao lado de muitos outros.

##### B) Os Factos

E foram, de igual modo, ponderados os factos e as circunstâncias que foram trazidos ao processo, com destaque para:

- a duração prolongada da greve (3 dias);
- a época do ano em que nos encontramos (Páscoa) e que implica grande crescimento da procura do transporte aéreo, cada vez mais com objetivos da reunião das famílias;
- o facto de a aglomeração de candidatos a passageiros, nos aeroportos, poder implicar com questões de segurança das pessoas e dos bens que transportam;
- o facto de ser necessário assegurar o regresso das aeronaves ao território nacional, em ordem a evitar que fiquem imobilizadas nos outros aeroportos sem as necessárias condições de assistência e segurança;
- o facto de, para os portugueses dos Açores e da Madeira, o transporte aéreo ser a única forma de quebrarem o isolamento em que são forçados a viver e, em ambos os casos, ser necessário assegurar o direito à deslocação no território nacional, consagrado no artigo 44.º da CRP;
- o facto de estarem já hoje deslocados em Angola, a trabalhar, centenas de milhar de portugueses e de na Guiné, existir uma comunidade de cooperantes, em relação aos quais, tanto os que estão em Angola como na Guiné, a diminuição das possibilidades de viajar para Portugal pode implicar problemas consideráveis, nos domínios da saúde e da segurança, designadamente os que resultam, no caso de segurança, do regime dos vistos;

- o facto de existirem igualmente no Brasil, França, Luxemburgo, Reino Unido e Suíça enormes comunidades de emigrantes que neste período de Páscoa, em que os voos estão cheios, terão dificuldades em arranjar alternativas de voo para se reunirem com os seus familiares.

## V – Decisão

Tendo presente a matéria de facto e de direito apreciada, o TA decidiu por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para os períodos de greve:

### 1- Voos de realização obrigatória:

- a) Realização dos voos de regresso diretamente para o território nacional para as bases de Lisboa e Porto;
- b) Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo os voos-ambulância e de emergência, movimentos de emergência entendidos como situações declaradas em voo, designadamente por razões de natureza técnica, meteorológica e outras que pela sua natureza tornem absolutamente inadiável a assistência ao voo ou à sua realização;
- c) Todos os voos militares;
- d) Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro.

### 2- Operação a realizar nos dias de greve para a TAP e PGA:

#### 2.1. *Voos de e para as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira:*

Realização de todos os voos programados de e para a Região Autónoma dos Açores e de e para a Região Autónoma da Madeira;

#### 2.2. *Restante operação:*

- a) Ligação Portugal/Angola/Portugal – dois voos de ida e dois voos de volta durante todo este período de greve;
- b) Ligação Portugal/Brasil/Portugal – dois voos de ida e dois voos de volta em cada um dos dias deste período de greve;
- c) Ligação Portugal/França/Portugal – um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;
- d) Ligação Portugal/Guiné Bissau/Portugal – um voo de ida e um voo de volta em todo este período de greve;
- e) Ligação Portugal/Luxemburgo/Portugal – um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;
- f) Ligação Portugal/Reino Unido/Portugal – um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;
- g) Ligação Portugal/Suíça/Portugal – dois voos de ida e dois voos de volta durante todo este período de greve;

### 3- Operação a realizar nos dias de greve pela SATA:

Entre o continente e as diversas ilhas do arquipélago dos Açores, uma ligação diária, existindo essas ligações na ausência da greve, designadamente:

#### 3.2- *No dia 21 de março:*

- a) LIS/TER/LIS (TP 1821/1822);
- b) LIS/HORT/LIS (TP 3919/3918);
- c) LIS/SMA/PDL/LIS (S4 4012).

3.3- *No dia 22 de março:*

- a) LIS/HORT/LIS (TP 1843/1844);
- b) LIS/TER/LIS (TP 1827/1828);
- c) LIS/PDL/LIS (S4 129/128).

3.4- *No dia 23 de março:*

- d) LIS/HORT/LIS (TP TP 3919/3918);
- e) LIS/PIX/TER/LIS (TP 1817);
- f) LIS/PDL/LIS (S4 129/128).

- 4- Quanto aos meios humanos para assegurar a prestação dos serviços mínimos, os representantes dos sindicatos deverão em conformidade com o artigo 538.º, 7, do CT identificar os trabalhadores adstritos a tal obrigação, cabendo, nos termos da mesma disposição legal, a designação aos empregadores se a associação sindical não exercer essa faculdade até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.

Lisboa, 15 de março de 2013

Árbitro Presidente, *Luís Menezes Leitão*

Árbitro de parte trabalhadora, *Eduarda Figanier de Castro*

Árbitro de parte empregadora, *Cristina Nagy Morais*

**Greve CTT, SA (CDP 3040 / Coimbra) (SNTCT), no dia 1 de abril de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.**

**Arbitragem Obrigatória**

N.º processo: 16/2013 – SM

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

**ACORDÃO**

**I – Os factos**

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT), remeteu, com data de 11 de março de 2013, um Pré-Aviso de Greve, ao Conselho de Administração dos CTT – Correios de Portugal, SA (adiante CTT).

O Pré-Aviso refere-se a uma greve a ter lugar no Centro de Distribuição Postal de 3040 Coimbra, abrangendo todos os trabalhadores, no dia 1 de Abril de 2013.

2- A 15 de março de 2013, foi recebido, por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES), um ofício da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua Secretária-Geral, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

- a) Pré-Aviso acima referido, com a respetiva proposta de serviços mínimos;
- b) Ata da reunião realizada, no dia 15 de março de 2013, às 10h30, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do CT, na qual se refere a inexistência de acordo sobre a definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve, contendo três anexos:
  - i) Credenciais para efeitos de representação dos CTT
  - ii) Credencial para efeitos de representação do SNTCT;
  - iii) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa.

3- Posteriormente, no dia 20 de março, a DGERT remeteu ao CES, por e-mail, a confirmação de que “os serviços mínimos não estão regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

4- Decorre então do exposto, sublinhe-se, a inexistência de regulação convencional dos serviços mínimos e, por outro lado, que na reunião, convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso quanto ao tema.

Na verdade, e de acordo com os dados constantes do pré-aviso de greve, o SNTCT propôs o seguinte:

“... definição de serviços mínimos, a assegurar por delegados sindicais, dirigentes sindicais e trabalhadores não aderentes:

- Entrega de telegramas e vales telegráficos;
- Recolha, tratamento e distribuição de correspondências, devidamente identificadas com materiais perecíveis;
- Entrega de medicamentos, devidamente identificados no exterior”.

5- Por sua vez, os CTT apresentaram, na reunião acima citada para definição dos serviços mínimos, o seguinte documento:

“SERVIÇOS MÍNIMOS

CDP 3040 COIMBRA

A GARANTIR NA GREVE DE 1 DE ABRIL DE 2013

(PROPOSTA CTT)

Considerando o seguinte:

- Total de habitações abrangidas – 21.922;
- Tráfego médio diário do CDP – 17.638 objetos;
- Número médio diário de habitações servidas – cerca de 13.153;
- Número médio diário de correio registado – 821 objetos;
- Tempo de regularização da distribuição - pendente do grau de adesão, prevendo-se uma demora significativa dada a eventual recusa ao trabalho suplementar ao abrigo do pré-aviso de greve ao trabalho suplementar emitido pelo SNTCT e vigente na totalidade do ano de 2013.

1. Serviços mínimos a assegurar:

- Abertura do CDP;
- Segurança e manutenção do equipamento e instalações;
- Distribuição de telegramas e vales telegráficos;
- Distribuição de vales postais da segurança social, bem como de correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivos de rendimentos de trabalho emitidos por banco contratado pela Segurança Social;
- Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;
- Aceitação, tratamento, expedição e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas, pelo carácter urgente que essa situação indicia e/ou possa determinar, como é o caso, em particular da correspondência emitida por autoridades policiais ou organismos com competências inspetivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração fiscal.

2. Recursos a afetar:

- Os meios humanos para assegurar os serviços mínimos supra referidos, devem ser, no mínimo, 5 trabalhadores da categoria profissional CRT em condições normais de atividade no mesmo período.

13/03/2013

RH”

- 6- É ainda relevante notar que a greve se realiza das 00h00 às 24 h do dia 1 de abril de 2013, o que implica a interrupção por quatro dias do serviço público assegurado pelo CDP/Coimbra, no qual a greve se realiza, porquanto dia 29 é Sexta-Feira Santa.

## II – O tribunal arbitral

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

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

- Árbitro Presidente: Luís Gonçalves da Silva;
- Árbitro dos Trabalhadores: Eduardo Allen;
- Árbitro dos Empregadores: Carlos Proença;

que reuniu em 20 de março de 2013, pelas 14H30 horas, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes do SNTCT e depois dos representantes dos CTT, que se apresentaram todos, credenciados; no entanto, relativamente a estes representantes, entendeu o Tribunal solicitar, para dissipar eventuais dúvidas, a ratificação por parte do Conselho de Administração ou a apresentação de nova credencial, tendo ocorrido esta situação nas 24 horas seguintes.

O SNTCT fez-se representar por:

- Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;
- Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

Os CTT fizeram-se representar por:

- António Manuel Guilhoto;
- Saturnino José Rodrigues.

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

Apesar de alguma aproximação, as partes mantiveram a divergência relativamente à

“Distribuição de vales postais da segurança social, bem como de correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivos de rendimentos de trabalho emitidos por banco contratado pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações”.

Esta situação impediu qualquer acordo suscetível de dispensar a decisão deste Tribunal.

## III – As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

- 9- As circunstâncias deste caso são semelhantes à que se verificaram noutros processos, nomeadamente n.º 11/2011-SM (CTT/CDP Coimbra).

Conforme se escreveu nesta decisão, na esteira dos Processos n.ºs 20/2009-SM e 62/2010-SM:

*«Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, 2, do CT, entre as quais se contam os CTT, são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis por corresponderem ao conteúdo de direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.*

*Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação de serviços mínimos, há que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.*

*Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.*

*Por isso mesmo é que a lei – artigo 538º, 5, do CT – dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.*

*Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades.*

*(...).*

*Diversas greves com um enquadramento factual e temporal semelhante foram objeto de várias decisões arbitrais, podendo afirmar-se que existe já uma jurisprudência abundante sobre situações comparáveis. Jurisprudência essa que, no essencial, tem fixado os serviços mínimos a prestar durante a greve em termos muito próximos. As principais variações dizem respeito à distribuição de correio registado, que nem sempre tem sido incluída nos serviços mínimos a prestar, pelo menos nas greves de menor duração.»*

- 10- Acontece, no entanto, que há um elemento diferente e que o Tribunal considerou especialmente relevante: a existência de distribuição segmentada. Na verdade, conforme afirmaram as partes, há cerca de um ano que foi implementada esta forma de entrega de correspondência, o que pode implicar o diferimento para o dia seguinte de correio disponível para entrega imediata.

Esta questão assume particular importância face à divergência acima referida.

Ora, tendo presente, por um lado, a verificação da distribuição segmentada e, por outro lado, como foi admitido pelas partes, a greve ocorrer num período de diminuta entrega de prestações da segurança social, o tribunal entendeu não seguir exatamente os mesmos termos da jurisprudência arbitral.

#### IV – Fundamentação e decisão

11- Considerando o acima exposto, em especial a duração e a data da greve;

Considerando que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, n.º 1, da CRP e artigo 530.º do CT);

Considerando a necessidade de assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 57.º, n.º 2, da CRP, e artigo 537.º, n.ºs 1 a 3, do CT);

Considerando que a obrigação dos serviços mínimos assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, em geral a liberdade de iniciativa económica e o direito de propriedade privada (artigos 61.º, n.º 1, e 62.º, n.º 1, da CRP);

Considerando que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática que está presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, o que significa que não estará, em regra, em causa assegurar a realização do normal funcionamento dos serviços;

Considerando que os CTT se destinam à satisfação de necessidades impreteríveis (artigo 537.º, n.º 2, alínea a), do CT);

Considerando que a definição dos serviços mínimos está sujeita aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT);

O Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos, a prestar durante a greve no centro de distribuição postal de 3040 Coimbra, no dia 1 de abril de 2013:

- Abertura do centro de distribuição postal (CDP);
- Assegurar a segurança e manutenção das instalações e equipamento;
- Distribuição de telegramas e vales telegráficos;
- Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;
- Aceitação, tratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas, desde que devidamente identificados no exterior, como é o caso, em particular, da correspondência emitida por autoridades policiais ou organismos com competências inspetivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração fiscal.

Quanto aos meios humanos para assegurar a prestação dos serviços mínimos, os representantes do SNTCT deverão em conformidade com o artigo 538.º, 7, do CT identificar os trabalhadores adstritos a tal obrigação, que poderão ou não ser dirigentes sindicais (estes, desde que sejam também trabalhadores da unidade produtiva atingida pela greve), cabendo, nos termos da mesma disposição legal, a designação ao empregador se a associação sindical não exercer essa faculdade até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.

Os meios humanos para assegurar esses serviços corresponderão aos necessários para tal efeito devendo preferencialmente essa tarefa ser atribuída a trabalhadores não aderentes à greve.

Árbitro presidente, *Luís Gonçalves da Silva*

Árbitro de parte trabalhadora, *Eduardo Allen*

Árbitro de parte empregadora, *Carlos Proença*

**Greves na CP, CP Carga e REFER (Vários Sindicatos/Vários períodos) – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.**

**Arbitragem Obrigatória**

N.ºs processos: 17 e 18/2013-SM

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

**ACÓRDÃO**

**I – Antecedentes e factos**

- 1- As presentes arbitragens resultam, por via das comunicações dirigidas à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social com datas de 18.03.2013 e 19.03.2013, recebidas nos mesmos dias, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), dos seguintes avisos prévios de greve:
- a) Na CP Comboios de Portugal, EPE (CP), à CP Carga – Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A, (CP Carga) e à REFER, Rede Ferroviária Nacional, EPE (REFER) agendada entre as 00h00 e as 24h00 dos dias 29 e 31 de março de 2013, na sequência do aviso prévio de greve subscrito pela Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária (ASCEF);
  - b) Na CP, CP Carga, e REFER, agendada para o período entre as 00h00 do dia 27 de março e as 24h00 do dia 30 de abril de 2013, subscrito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário (SNTSF);
  - c) Na CP, agendada para o período entre as 00h00 do dia 27 de março e as 24h00 do dia 30 de abril de 2013, subscrito pelo Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante (SFRCI);
  - d) Na CP e na CP Carga, agendada para o período entre as 00h00 do dia 27 de março e as 24:00 do dia 30 de abril de 2013, nos termos do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ);
  - e) Na CP, CP Carga, e REFER, agendada para o período entre as 00h00 do dia 29 de março de 2013 e as 24h00 do dia 1 de maio de 2013, subscrito pelo Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins (SINFA);
  - f) Na CP, CP Carga, e REFER, agendada para o período entre 00h00 do dia 2 de abril e as 24h00 do dia 30 de abril de 2013, nos termos do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB).

- 2- Foram realizadas as reuniões na DGERT, convocadas ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante, CT).
- 3- Resulta das sobreditas comunicações, bem como das atas das reuniões realizadas com os sindicatos e as empresas, que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável.
- 4- Acresce estarem em causa empresas do Setor Empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT).
- 5- Pelo despacho n.º 4/GP/2013, o Senhor Presidente do Conselho Económico e Social decidiu, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro que a decisão sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante as greves, conforme pré-avisos de subscritos SINFA, nas empresas CP, CP Carga e REFER, para o período entre as 00h00 do dia 29 de março de 2013 e as 24h00 do dia 1 de maio de 2013 e pelo SINFB, nas empresas na CP, na CP Carga e na REFER, entre as 00h00 do dia 2 de abril e as 24h00 do dia 30 de abril de 2013, seja tomada pelo tribunal arbitral constituído para a definição dos serviços mínimos relativos as greves decretadas pela ASCEF nas empresas na CP, na CP Carga e na REFER, entre as 00h00 e as 24h00 dos dias 29 e 31 de março de 2013; pelo SNTSF nas empresas CP, CP Carga e REFER para o período das 00h00 do dia 27 de março às 24h00 do dia 30 de abril de 2013; pelo SFRCI na empresa CP para o período das 00h00 do dia 27 de março às 24h00 do dia 30 de abril de 2013; e pelo SMAQ nas empresas CP e CP Carga para o período das 00h00 do dia 27 de março às 24h00 do dia 30 de abril de 2013.

## II – Tribunal arbitral

- 6- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do n.º 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:
  - Árbitro presidente: Alexandre de Sousa Pinheiro;
  - Árbitro dos trabalhadores: Filipe da Costa Lamelas;
  - Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.
- 7- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 21 de março de 2013, pelas 16h00, seguindo-se, sucessiva e autonomamente para o processo inicial e para o apensado, a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

A **ASCEF** fez-se representar por:

- Rui Manuel da Silva Veríssimo;
- Eduardo Martins dos Santos.

O **SFRCI** fez-se representar por:

- Luís Pedro Ventura Bravo;
- Amândio Madaleno.

O **SMAQ** fez-se representar por:

- António Medeiros;

- Rui Martins;
- António Luz.

O **SINFA** credenciou os representantes do SNTSF, como legais representantes.

O **SNTSF** fez-se representar por:

- Nelson José Castelo Valente;
- Mário Jorge Pereira Gamito Gomes.

O **SINFB** fez-se representar por:

- José Oliveira Vilela;

A **CP** fez-se representar por:

- Raquel de Fátima Pinho Campos;
- Nuno Miguel Graça Mestre.

A **CP Carga** fez-se representar por:

- Armando José Pombo Lopes Cruz;
- Ulisses Teles de Freitas Carvalhal.

A **REFER** fez-se representar por:

- Alexandra Sofia Nogueira Barbosa.

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

### III – Fundamentação

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

O direito à greve, como direito fundamental tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos como o direito à circulação, o direito à saúde, ao trabalho e direito à educação. Não existindo direitos absolutos nenhum dos citados pode prevalecer de per si.

No Código do Trabalho (CT) prevê-se a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurarem, durante a greve, a “prestação dos serviços mínimos” indispensáveis à satisfação de “necessidades sociais impreteríveis”.

Assim, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis.

10- O Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a “prestação dos serviços mínimos” indispensáveis à satisfação de “necessidades sociais impreteríveis” nas empresas do setor de “transportes (...) relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional...” [n.ºs 1 e 2, alínea h), do artigo 537.º].

A inclusão da atividade transportadora de pessoas e carga no elenco legal das que satisfazem necessidades sociais impreteríveis permite que, mesmo em caso de greve, estas sejam asseguradas por via da fixação de serviços mínimos. Não se trata, porém, de exigência legal relativamente a todas as greves organizadas naquele setor. Serão as características do conflito, a sua extensão, o

número previsível de trabalhadores aderentes ou, mesmo, a época em que ocorra, a determinar a (des)necessidade de o fazer e a medida da sua definição.

11- Atendendo a que o período temporal, o objeto e as partes deste processo coincidem quase na totalidade com as respeitantes ao Acórdão n.º 9 e 10/2013-SM, o presente acórdão não pode deixar de tomar o anterior em consideração.

Deve também atender-se ao facto de, apesar da maioria das organizações sindicais ter anulado o pré-aviso de greve que esteve na base do Acórdão n.º 9 e 10/2013-SM, o SINFB não o fez. Assim, o SINFB vem agora convocar uma greve para o período entre 00h00 do dia 2 de abril e as 24h00 do dia 30 de abril de 2013, sendo certo que não anulou a greve anterior cujo período de tempo se reporta às 00h00 do dia 1 de março e as 24h00 do dia 31 de março de 2013, estando por isso abrangido pelo Acórdão n.º 9 e 10/2013-SM.

Perante este facto o Tribunal considera que é fundamental garantir a segurança jurídica e a certeza na aplicação do Direito. Estes não seriam atingidos se houvesse uma alteração dos serviços mínimos decretados no Acórdão n.º 9 e 10/2013-SM. Com efeito, este Tribunal Arbitral considera que seria inevitável a ocorrência de uma situação de incerteza caso coexistissem simultaneamente no tempo duas decisões distintas.

12- Relativamente aos dias feriados de 25 de abril e 1 de maio, o Tribunal verifica que não existe nenhuma decisão relativa a serviços mínimos no Acórdão n.º 9 e 10/2013-SM.

Entende-se que cultural e socialmente o período em causa não justifica a fixação de serviços mínimos.

No caso concreto estamos perante uma greve que afeta apenas o transporte ferroviário e não já outras formas de transporte (rodoviário, por exemplo) que podem satisfazer eventuais necessidades de deslocação durante o período envolvido.

#### IV – Decisão

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

- I- Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança.
- II- Todos os comboios que transportem substâncias ou matérias perigosas (em carga ou em vazio) devem ser conduzidos ao seu destino.
- III- São assegurados os comboios de socorro, sempre que necessário.
- IV- Os serviços mínimos a prestar nos dias feriados de 29 e 31 de março de 2013, bem como nos dias imediatamente antecedentes e subsequentes, são identificados em anexos ao presente acórdão, dele fazendo parte integrante.
- V- As empresas devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.
- VI- Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.
- VII- Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem as empresas proceder a essa designação.
- VIII- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 21 de março de 2013

Árbitro presidente (Declaração de voto), *Alexandre de Sousa Pinheiro*

Árbitro de parte trabalhadora (Declaração de voto vencido), *Filipe da Costa Lamelas*

Árbitro de parte empregadora (Declaração de voto vencido), *António Paula Varela*

#### **Declaração de voto do árbitro presidente**

Apesar de ter votado na íntegra a presente decisão, não deixo de manifestar as maiores dúvidas quanto à proporcionalidade dos serviços mínimos decretados com base na proposta apresentada pelas entidades empregadoras.

Razões de segurança jurídica e de previsibilidade na aplicação do Direito conduziram a que votasse no sentido de manter os serviços mínimos decretados no Acórdão n.º 9 e 10/2013-SM. De facto, a coexistência de duas decisões em sentido inverso sobre a mesma matéria seria o pior dos males no caso concreto.

*Alexandre de Sousa Pinheiro*

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

Voto contra no tocante ao ponto IV da decisão

Apesar de sensível à argumentação expendida no presente Acórdão, relativamente à fixação de serviços mínimos que respeitam o já decidido no Acórdão n.º 9 e 10/2013-SM, considero que a anterior decisão, agora reproduzida, estipula serviços mínimos de forma desproporcionada e, como tal, atinge o núcleo essencial do direito à greve dos trabalhadores das empresas em apreço. Motivo pelo qual voto contra o ponto IV da presente decisão.

*Filipe da Costa Lamelas*

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

Dispõe o artigo 537.º, n.º 1, do Código do Trabalho que as empresas que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, devem assegurar, durante o período da greve, a prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. Ora, decorre do n.º 2, alínea h) do referido artigo, que as empresas de transporte (como sucede *in casu*) se destinam à satisfação das ditas necessidades.

Apesar de não ser absoluto e dever ser condicionado, entendo que, salvo em casos excecionais, o direito à mobilidade e à circulação, deve ser considerado uma necessidade social impreterível.

Face ao exposto, não vejo razões para não serem fixados serviços mínimos nos feriados de 25 de abril e de 1 de maio de 2013.

*António Paula Varela*

### **ANEXO**

Dias feriados de 29 e 31/03/2013

#### **Comboios Suburbanos de Lisboa**

Comboios das Linhas de Sintra e Azambuja

Família Meleças-Oriente

<i><b>Sentido Ascendente</b></i>		<i><b>Sentido Descendente</b></i>	
<i><b>Nº comboio</b></i>	<i><b>Partida (H)</b></i>	<i><b>Nº comboio</b></i>	<i><b>Partida (H)</b></i>
18222	08:56	18416	07:53
18238	10:56	18432	09:53
18270	14:56	18448	11:53
18286	16:56	18480	15:53
18302	18:56	18496	17:53
18316	20:56	18512	19:53

Família Rossio-Sintra

<i>Sentido Ascendente</i>		<i>Sentido Descendente</i>	
<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
18701	00:08	18712	06:40
18719	07:38	18728	08:40
18735	09:38	18744	10:40
18751	11:38	18760	12:40
18783	15:38	18792	16:40
18799	17:38	18808	18:40
18815	19:38	18824	20:40
18827	21:38	18832	22:40

Família Alcântara Terra-Azambuja

<i>Sentido Ascendente</i>		<i>Sentido Descendente</i>	
<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
16400	00:36	16500	04:58
16404	06:36	16506	07:48
16414	09:06	16516	10:18
16434	14:06	16536	15:18
16444	16:36	16546	17:48
16454	19:06	16556	20:18
16462	21:36	16564	22:48

Marchas para rotação de material

27677	07:25
27740	21:42

**Comboios da Linha de Cascais**

Família Cascais

<i>Sentido Ascendente</i>	<i>Sentido Descendente</i>
---------------------------	----------------------------

<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
19009	5:30
19013	6:30
19017	07:30
19021	08:20
19027	09:20
19051	13:20
19063	15:20
19075	17:20
19087	19:30
19097	21:30
19107	23:30

<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
19002	0:30
19012	6:30
19016	07:23
19022	08:23
19028	09:23
19034	10:23
19058	14:23
19076	17:23
19082	18:23
19092	20:33
19102	22:30

### **Comboios da Linha do Sado**

Família Praias do Sado

<i>Sentido Ascendente</i>	
<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
17203	06:25
17211	08:25
17243	16:25
17251	18:25

<i>Sentido Descendente</i>	
<i>Nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
17210	7:40
17218	9:40
17238	17:40
17246	19:40

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

### **Comboios suburbanos do Porto**

Comboios da linha do Douro

<i>Sentido Ascendente</i>		<i>Sentido Descendente</i>	
<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
15501	00:40:00	15506	06:38:00
15503	06:25:00	15512	07:58:00
15541	17:30:00	15548	18:58:00
15547	19:00:00		

<b>Marchas para fecho de rotação</b>		
27067	06:23:00	*
27056	01:50:00	*
27082	17:57:00	*
27094	20:10:00	*
Marcha Especial	09:25:00	* Porto S. Bento/Contumil (do 15512)

### Comboios da linha do Minho

<i>Sentido Ascendente</i>		<i>Sentido Descendente</i>	
<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
15201	00:45:00	15206	06:34:00
15205	06:45:00	15210	07:34:00
15241	18:45:00	15246	19:34:00
15245	19:45:00	15250	21:34:00

### Comboios da linha de Guimarães

<i>Sentido Ascendente</i>		<i>Sentido Descendente</i>	
<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
15153	07:20:00	15152	06:48:00
15165	16:20:00	15156	08:48:00
15169	18:20:00	15170	17:48:00

### Comboios da linha do Norte

<i>Sentido Ascendente</i>		<i>Sentido Descendente</i>	
<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>Nº Comboio</i>	<i>Partida (H)</i>
15601	04:43:00	15701	00:50:00
15609	07:18:00	15705	05:55:00
15613	08:19:00	15711	07:05:00
15617	09:19:00	15715	08:05:00
15621	10:19:00	15719	09:05:00
15645	18:19:00	15743	17:05:00
15841	18:48:00	15939	17:50:00
15649	19:19:00	15747	18:05:00
15653	20:23:00	15751	19:05:00

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

### Comboios Longo Curso

Dia 28 de março

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
311	LISBOA-SA	VIL.FORMOSO	21:18	2:05
513	LISBOA-SA	GUARDA	13:30	17:42
515	LISBOA-SA	GUARDA	18:30	22:42
523	LISBOA-SA	PORTO-C	9:30	12:39
527	LISBOA-SA	PORTO-C	15:30	18:39
530	PORTO-C	LISBOA-SA	19:52	23:00
545	LISBOA-SA	COVILHA	19:16	22:56

574	LISBOA-OR	FARO	17:20	20:43
621	LISBOA-SA	GUIMARAES	17:30	21:38

Dia 29 de março (Feriado)

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
311	LISBOA-SA	VIL.FORMOSO	21:18	2:05
312	VIL.FORMOSO	LISBOA-SA	2:25	7:30
510	GUARDA	LISBOA-SA	7:10	11:30
511	LISBOA-SA	GUARDA	8:30	12:42
512	GUARDA	LISBOA-SA	13:10	17:30
513	LISBOA-SA	GUARDA	13:30	17:42
522	PORTO-C	LISBOA-SA	10:52	14:00
523	LISBOA-SA	PORTO-C	9:30	12:39
524	PORTO-C	LISBOA-SA	12:52	16:00
525	LISBOA-SA	PORTO-C	11:30	14:39
526	PORTO-C	LISBOA-SA	14:52	18:00
527	LISBOA-SA	PORTO-C	15:30	18:39
528	PORTO-C	LISBOA-SA	16:52	20:00
529	LISBOA-SA	PORTO-C	19:30	22:39
540	COVILHA	LISBOA-SA	7:35	11:19
543	LISBOA-SA	COVILHA	13:16	17:02
544	COVILHA	LISBOA-SA	18:35	22:19
572	LISBOA-OR	FARO	14:20	17:50
620	GUIMARAES	LISBOA-SA	7:43	12:00
621	LISBOA-SA	GUIMARAES	17:30	21:38
670	FARO	LISBOA-OR	9:46	13:10

Dia 30 de março

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
311	LISBOA-SA	VIL.FORMOSO	21:18	2:05
312	VIL.FORMOSO	LISBOA-SA	2:25	7:30
510	GUARDA	LISBOA-SA	7:10	11:30
513	LISBOA-SA	GUARDA	13:30	17:42
522	PORTO-C	LISBOA-SA	10:52	14:00
523	LISBOA-SA	PORTO-C	9:30	12:39
526	PORTO-C	LISBOA-SA	14:52	18:00
527	LISBOA-SA	PORTO-C	15:30	18:39
528	PORTO-C	LISBOA-SA	16:52	20:00
540	COVILHA	LISBOA-SA	7:35	11:19
543	LISBOA-SA	COVILHA	13:16	17:02
544	COVILHA	LISBOA-SA	18:35	22:19
574	LISBOA-OR	FARO	17:20	20:43
620	GUIMARAES	LISBOA-SA	7:43	12:00
621	LISBOA-SA	GUIMARAES	17:30	21:38
674	FARO	LISBOA-OR	17:35	21:05

Dia 31 de março (Feriado)

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
311	LISBOA-SA	VIL.FORMOSO	21:18	2:05
312	VIL.FORMOSO	LISBOA-SA	2:25	7:30
511	LISBOA-SA	GUARDA	8:30	12:42
512	GUARDA	LISBOA-SA	13:10	17:30
513	LISBOA-SA	GUARDA	13:30	17:42
514	GUARDA	LISBOA-SA	18:10	22:30
522	PORTO-C	LISBOA-SA	10:52	14:00
523	LISBOA-SA	PORTO-C	9:30	12:39
525	LISBOA-SA	PORTO-C	11:30	14:39
526	PORTO-C	LISBOA-SA	14:52	18:00
527	LISBOA-SA	PORTO-C	15:30	18:39
528	PORTO-C	LISBOA-SA	16:52	20:00
529	LISBOA-SA	PORTO-C	19:30	22:39
530	PORTO-C	LISBOA-SA	19:52	23:00
543	LISBOA-SA	COVILHA	13:16	17:02
544	COVILHA	LISBOA-SA	18:35	22:19
572	LISBOA-OR	FARO	14:20	17:50
620	GUIMARAES	LISBOA-SA	7:43	12:00
621	LISBOA-SA	GUIMARAES	17:30	21:38
674	FARO	LISBOA-OR	17:35	21:05

Dia 1 de abril

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
312	VIL.FORMOSO	LISBOA-SA	2:25	7:30
512	GUARDA	LISBOA-SA	13:10	17:30
514	GUARDA	LISBOA-SA	18:10	22:30
525	LISBOA-SA	PORTO-C	11:30	14:39
526	PORTO-C	LISBOA-SA	14:52	18:00
542	COVILHA	LISBOA-SA	14:35	18:20
620	GUIMARAES	LISBOA-SA	7:43	12:00
670	FARO	LISBOA-OR	9:46	13:10
674	FARO	LISBOA-OR	17:35	21:05

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

### **Comboios Regionais**

Dia 28 de março

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
421	PORTO-C	TUI	7:55	10:06
423	PORTO-C	TUI	18:10	20:29
851	PORTO-C	VALENCA	6:05	8:16
863	PORTO-SB	REGUA	9:20	11:07
872	POCINHO	REGUA	13:25	14:46
873	PORTO-C	REGUA	15:30	17:12
874	REGUA	PORTO-C	14:50	16:35
875	REGUA	POCINHO	17:35	18:58
877	PORTO-C	POCINHO	17:15	20:29
905	FIGUEIRA FOZ	CALD.RAINHA	8:38	10:22

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
3403	COIMBRA-B	PORTO-C	23:15	0:49
4001	PORTO-C	REGUA	21:56	23:56
4423	LISBOA-SA	TOMAR	15:48	17:52
4429	LISBOA-SA	TOMAR	18:48	20:54
4432	TOMAR	LISBOA-SA	18:02	20:11
4521	ENTRONCAMEN.	COIMBRA-B	18:53	20:32
4610	COIMBRA	AVEIRO	10:53	11:52
5206	ESPINHO-VOUG	OLIV.AZEMEIS	11:10	12:12
5207	OLIV.AZEMEIS	ESPINHO-VOUG	12:20	13:22
5211	SERNADA VOUG	ESPINHO-VOUG	14:52	17:01
5212	ESPINHO-VOUG	OLIV.AZEMEIS	17:10	18:12
5213	OLIV.AZEMEIS	ESPINHO-VOUG	18:24	19:26
5404	COIMBRA	GUARDA	11:55	14:28
5623	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	11:51	13:50
5625	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	19:39	21:54
5715	FARO	V.REAL S.ANT	14:45	15:51
5723	FARO	V.REAL S.ANT	18:29	19:41
5725	FARO	V.REAL S.ANT	19:08	20:16
5727	FARO	V.REAL S.ANT	21:08	22:13
5906	FARO	LAGOS	12:41	14:24
5910	FARO	LAGOS	17:18	18:57
5913	LAGOS	FARO	17:01	18:48
5916	FARO	LAGOS	19:25	21:15
5917	LAGOS	FARO	19:19	21:04
16808	COIMBRA-B	FIGUEIRA FOZ	7:26	8:16
16811	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	10:25	11:36

Dia 29 de março (Feriado)

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
420	TUI	PORTO-C	7:28	9:45
421	PORTO-C	TUI	7:55	10:06
422	TUI	PORTO-C	19:35	21:45
423	PORTO-C	TUI	18:10	20:29
852	VALENCA	PORTO-C	14:26	16:30
853	PORTO-C	VALENCA	12:45	14:49
854	VALENCA	PORTO-C	17:53	20:05
855	PORTO-C	VALENCA	16:10	18:16
861	PORTO-C	POCINHO	7:30	10:35
863	PORTO-C	REGUA	9:25	11:07
864	REGUA	PORTO-C	8:50	10:35
869	PORTO-SB	REGUA	13:25	15:13
870	REGUA	PORTO-C	12:49	14:35
873	PORTO-C	REGUA	15:30	17:12
874	REGUA	PORTO-C	14:50	16:35
876	POCINHO	REGUA	15:44	17:07
877	PORTO-C	POCINHO	17:15	20:29
878	REGUA	PORTO-SB	17:14	19:10
879	PORTO-SB	REGUA	19:25	21:18
905	FIGUEIRA FOZ	CALD.RAINHA	8:38	10:22
962	REGUA	PORTO-SB	19:17	21:10
3400	PORTO-C	LISBOA-SA	1:30	5:43
4404	ENTRONCAMEN.	LISBOA-SA	6:42	8:11

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
4407	LISBOA-SA	TOMAR	7:48	9:49
4410	TOMAR	LISBOA-SA	8:02	10:11
4411	LISBOA-SA	TOMAR	9:48	11:52
4427	LISBOA-SA	TOMAR	17:48	19:54
4432	TOMAR	LISBOA-SA	18:02	20:11
4433	LISBOA-SA	TOMAR	20:48	22:52
4436	TOMAR	LISBOA-SA	20:11	22:11
4502	COIMBRA-B	ENTRONCAMEN.	6:50	8:24
4505	ENTRONCAMEN.	COIMBRA	6:57	8:54
4516	COIMBRA	ENTRONCAMEN.	18:19	20:17
4517	ENTRONCAMEN.	COIMBRA-B	15:47	17:22
4602	COIMBRA	AVEIRO	6:33	7:32
4606	COIMBRA	AVEIRO	8:44	9:43
4616	COIMBRA	AVEIRO	13:43	14:42
4626	COIMBRA	AVEIRO	18:29	19:35
4656	AVEIRO	COIMBRA	7:48	8:44
4668	AVEIRO	COIMBRA	13:50	14:46
4676	AVEIRO	COIMBRA	17:49	18:45
5107	AVEIRO VOUGA	MACINHATA	9:53	10:49
5110	MACINHATA	AVEIRO VOUGA	11:01	11:59
5113	AVEIRO VOUGA	MACINHATA	14:45	15:42
5116	MACINHATA	AVEIRO VOUGA	16:50	17:48
5117	AVEIRO VOUGA	SERNADA VOUG	17:53	18:57
5204	ESPINHO-VOUG	SERNADA VOUG	9:26	11:36
5205	OLIV.AZEMEIS	ESPINHO-VOUG	9:58	11:01
5212	ESPINHO-VOUG	OLIV.AZEMEIS	17:10	18:12

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
5213	OLIV.AZEMEIS	ESPINHO-VOUG	18:24	19:26
5402	GUARDA	COIMBRA	10:38	13:30
5404	COIMBRA	GUARDA	11:55	14:28
5410	COIMBRA	GUARDA	18:06	21:01
5600	CAST.BRANCO	LISBOA-SA	6:00	9:41
5601	LISBOA-SA	CAST.BRANCO	16:16	19:52
5621	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	7:50	9:58
5622	CAST.BRANCO	ENTRONCAMEN.	14:31	16:33
5623	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	11:51	13:50
5625	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	19:39	21:54
5677	CAST.BRANCO	COVILHA	19:55	20:59
5705	FARO	V.REAL S.ANT	9:30	10:38
5708	V.REAL S.ANT	FARO	9:05	10:15
5714	V.REAL S.ANT	FARO	13:27	14:37
5715	FARO	V.REAL S.ANT	14:45	15:51
5722	V.REAL S.ANT	FARO	17:40	18:53
5723	FARO	V.REAL S.ANT	18:29	19:41
5904	FARO	LAGOS	10:20	12:06
5905	LAGOS	FARO	9:00	10:38
5910	FARO	LAGOS	17:18	18:57
5915	LAGOS	FARO	18:15	20:02
6402	CALD.RAINHA	M.S.-MELECAS	7:35	9:25
6403	LISBOA-SA	CALD.RAINHA	5:51	8:17
6408	CALD.RAINHA	LISBOA-SA	18:56	21:18
6409	M.S.-MELECAS	CALD.RAINHA	18:10	19:59
6451	FIGUEIRA FOZ	CALD.RAINHA	6:23	8:14

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
6453	CALD.RAINHA	FIGUEIRA FOZ	8:31	10:38
6459	FIGUEIRA FOZ	CALD.RAINHA	16:04	18:13
6461	CALD.RAINHA	FIGUEIRA FOZ	18:58	21:03
16806	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	7:17	8:16
16807	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	8:17	9:25
16813	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	11:17	12:24
16816	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	13:53	15:01
16822	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	17:06	18:13
16823	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	17:08	18:19
16827	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	19:18	20:28
16831	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	22:26	23:37

Dia 30 de março

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
420	TUI	PORTO-C	7:28	9:45
421	PORTO-C	TUI	7:55	10:06
422	TUI	PORTO-C	19:35	21:45
423	PORTO-C	TUI	18:10	20:29
805	ENTRECAMPOSP	CALD.RAINHA	10:31	12:19
808	CALD.RAINHA	LISBOA-SA	10:30	12:40
850	VALENCA	PORTO-C	10:00	12:05
852	VALENCA	PORTO-C	14:26	16:30
855	PORTO-C	VALENCA	16:10	18:16
860	POCINHO	REGUA	7:05	8:25
861	PORTO-C	POCINHO	7:30	10:35
863	PORTO-SB	REGUA	9:20	11:07
864	REGUA	PORTO-C	8:50	10:35
865	REGUA	POCINHO	11:15	12:38
868	POCINHO	REGUA	11:17	12:39
869	PORTO-SB	REGUA	13:25	15:13
870	REGUA	PORTO-C	12:49	14:35
871	REGUA	POCINHO	15:42	17:05
872	POCINHO	REGUA	13:25	14:46
873	PORTO-C	REGUA	15:30	17:12
874	REGUA	PORTO-C	14:50	16:35
877	PORTO-C	POCINHO	17:15	20:29
900	CALD.RAINHA	ENTRECAMPOSP	15:30	17:26
901	ENTRECAMPOSP	CALD.RAINHA	18:31	20:22
903	CALD.RAINHA	FIGUEIRA FOZ	6:20	8:03

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
960	POCINHO	REGUA	17:37	19:00
962	REGUA	PORTO-SB	19:17	21:10
3118	VIAN.CASTELO	NINE	19:33	20:32
3119	NINE	VIAN.CASTELO	22:40	23:35
4001	PORTO-C	REGUA	21:56	23:56
4002	REGUA	PORTO-C	6:11	8:21
4410	TOMAR	LISBOA-SA	8:02	10:11
4411	LISBOA-SA	TOMAR	9:48	11:52
4414	TOMAR	LISBOA-SA	10:11	12:11
4417	LISBOA-SA	TOMAR	12:48	14:42
4422	TOMAR	LISBOA-SA	13:15	15:11
4425	LISBOA-SA	TOMAR	16:48	18:49
4430	TOMAR	LISBOA-SA	17:11	19:11
4432	TOMAR	LISBOA-SA	18:02	20:11
4610	COIMBRA	AVEIRO	10:53	11:52
4618	COIMBRA	AVEIRO	14:46	15:45
5211	SERNADA VOUG	ESPINHO-VOUG	14:52	17:01
5212	ESPINHO-VOUG	OLIV.AZEMEIS	17:10	18:12
5213	OLIV.AZEMEIS	ESPINHO-VOUG	18:24	19:26
5410	COIMBRA	GUARDA	18:06	21:01
5600	CAST.BRANCO	LISBOA-SA	6:00	9:41
5601	LISBOA-SA	CAST.BRANCO	16:16	19:52
5622	CAST.BRANCO	ENTRONCAMEN.	14:31	16:33
5623	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	11:51	13:50
5704	V.REAL S.ANT	FARO	7:20	8:26
5705	FARO	V.REAL S.ANT	9:30	10:38

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
5711	FARO	V.REAL S.ANT	12:12	13:19
5715	FARO	V.REAL S.ANT	14:45	15:51
5723	FARO	V.REAL S.ANT	18:29	19:41
5900	FARO	LAGOS	7:17	8:53
5903	LAGOS	FARO	6:59	8:38
5905	LAGOS	FARO	9:00	10:38
5910	FARO	LAGOS	17:18	18:57
5916	FARO	LAGOS	19:25	21:15

Dia 31 de março (Feriado)

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
420	TUI	PORTO-C	07:28	09:45
421	PORTO-C	TUI	07:55	10:06
422	TUI	PORTO-C	19:35	21:45
423	PORTO-C	TUI	18:10	20:29
820	PORTO-C	LISBOA-SA	19:57	23:50
852	VALENCA	PORTO-C	14:26	16:30
853	PORTO-C	VALENCA	12:45	14:49
854	VALENCA	PORTO-C	17:53	20:05
855	PORTO-C	VALENCA	16:10	18:16
861	PORTO-C	POCINHO	07:30	10:35
863	PORTO-C	REGUA	09:25	11:07
864	REGUA	PORTO-C	08:50	10:35
869	PORTO-SB	REGUA	13:25	15:13
870	REGUA	PORTO-C	12:49	14:35

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
873	PORTO-C	REGUA	15:30	17:12
874	REGUA	PORTO-C	14:50	16:35
876	POCINHO	REGUA	15:44	17:07
877	PORTO-C	POCINHO	17:15	20:29
878	REGUA	PORTO-SB	17:14	19:10
879	PORTO-SB	REGUA	19:25	21:18
905	FIGUEIRA FOZ	CALD.RAINHA	08:38	10:22
962	REGUA	PORTO-SB	19:17	21:10
4404	ENTRONCAMEN.	LISBOA-SA	06:42	08:11
4407	LISBOA-SA	TOMAR	07:48	09:49
4410	TOMAR	LISBOA-SA	08:02	10:11
4411	LISBOA-SA	TOMAR	09:48	11:52
4427	LISBOA-SA	TOMAR	17:48	19:54
4432	TOMAR	LISBOA-SA	18:02	20:11
4433	LISBOA-SA	TOMAR	20:48	22:52
4436	TOMAR	LISBOA-SA	20:11	22:11
4505	ENTRONCAMEN.	COIMBRA	06:57	08:54
4506	COIMBRA	ENTRONCAMEN.	08:36	10:22
4517	ENTRONCAMEN.	COIMBRA-B	15:47	17:22
4522	COIMBRA	ENTRONCAMEN.	18:11	20:19
4602	COIMBRA	AVEIRO	06:33	07:32
4606	COIMBRA	AVEIRO	08:44	09:43
4616	COIMBRA	AVEIRO	13:43	14:42
4626	COIMBRA	AVEIRO	18:29	19:35
4656	AVEIRO	COIMBRA	07:48	08:44
4668	AVEIRO	COIMBRA	13:50	14:46

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
4676	AVEIRO	COIMBRA	17:49	18:45
5107	AVEIRO VOUGA	MACINHATA	09:53	10:49
5110	MACINHATA	AVEIRO VOUGA	11:01	11:59
5113	AVEIRO VOUGA	MACINHATA	14:45	15:42
5116	MACINHATA	AVEIRO VOUGA	16:50	17:48
5117	AVEIRO VOUGA	SERNADA VOUG	17:53	18:57
5204	ESPINHO-VOUG	SERNADA VOUG	09:26	11:36
5205	OLIV.AZEMEIS	ESPINHO-VOUG	09:58	11:01
5210	ESPINHO-VOUG	SERNADA VOUG	15:50	18:00
5212	ESPINHO-VOUG	OLIV.AZEMEIS	17:10	18:12
5213	OLIV.AZEMEIS	ESPINHO-VOUG	18:24	19:26
5416	GUARDA	LISBOA-SA	16:24	21:50
5424	VIL.FORMOSO	GUARDA	15:34	16:17
5601	LISBOA-SA	CAST.BRANCO	16:16	19:52
5622	CAST.BRANCO	ENTRONCAMEN.	14:31	16:33
5623	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	11:51	13:50
5624	CAST.BRANCO	ENTRONCAMEN.	18:28	20:25
5625	ENTRONCAMEN.	CAST.BRANCO	19:39	21:54
5677	CAST.BRANCO	COVILHA	19:55	20:59
5705	FARO	V.REAL S.ANT	09:30	10:38
5708	V.REAL S.ANT	FARO	09:05	10:15
5715	FARO	V.REAL S.ANT	14:45	15:51
5718	V.REAL S.ANT	FARO	16:07	17:13
5722	V.REAL S.ANT	FARO	17:40	18:53
5723	FARO	V.REAL S.ANT	18:29	19:41
5905	LAGOS	FARO	09:00	10:38

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
5906	FARO	LAGOS	12:41	14:24
5910	FARO	LAGOS	17:18	18:57
5913	LAGOS	FARO	17:01	18:48
6402	CALD.RAINHA	M.S.-MELECAS	07:35	09:25
6403	LISBOA-SA	CALD.RAINHA	05:51	08:17
6408	CALD.RAINHA	LISBOA-SA	18:56	21:18
6409	M.S.-MELECAS	CALD.RAINHA	18:10	19:59
6453	CALD.RAINHA	FIGUEIRA FOZ	08:31	10:38
6459	FIGUEIRA FOZ	CALD.RAINHA	16:04	18:13
6461	CALD.RAINHA	FIGUEIRA FOZ	18:58	21:03
16806	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	07:17	08:16
16807	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	08:17	09:25
16813	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	11:17	12:24
16816	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	13:53	15:01
16822	COIMBRA	FIGUEIRA FOZ	17:06	18:13
16823	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	17:08	18:19
16827	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	19:18	20:28
16831	FIGUEIRA FOZ	COIMBRA	22:26	23:37

Dia 1 de abril

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
420	TUI	PORTO-C	7:28	9:45
422	TUI	PORTO-C	19:35	21:45
804	CALD.RAINHA	ENTRECAMPOSP	6:30	8:29

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
850	VALENCA	PORTO-C	10:00	12:05
853	PORTO-C	VALENCA	12:45	14:49
854	VALENCA	PORTO-C	17:53	20:05
855	PORTO-C	VALENCA	16:10	18:16
860	POCINHO	REGUA	7:05	8:25
861	PORTO-C	POCINHO	7:30	10:35
868	POCINHO	REGUA	11:17	12:39
900	CALD.RAINHA	ENTRECAMPOSP	15:30	17:26
901	ENTRECAMPOSP	CALD.RAINHA	18:31	20:22
3000	VALENCA	PORTO-C	5:35	8:19
3101	NINE	VIAN.CASTELO	7:06	8:02
4002	REGUA	PORTO-C	6:11	8:21
4150	M.CANAVESES	CAIDE	5:45	6:08
4152	M.CANAVESES	CAIDE	6:50	7:13
4153	CAIDE	M.CANAVESES	6:14	6:36
4403	LISBOA-SA	TOMAR	5:48	7:52
4407	LISBOA-SA	TOMAR	7:48	9:49
4410	TOMAR	LISBOA-SA	8:02	10:11
4412	ENTRONCAMEN.	LISBOA-SA	9:42	11:11
4417	LISBOA-SA	TOMAR	12:48	14:42
4427	LISBOA-SA	TOMAR	17:48	19:54
4430	TOMAR	LISBOA-SA	17:11	19:11
4502	COIMBRA-B	ENTRONCAMEN.	6:50	8:24
4509	ENTRONCAMEN.	COIMBRA	7:40	9:35
5600	CAST.BRANCO	LISBOA-SA	6:00	9:41
5601	LISBOA-SA	CAST.BRANCO	16:16	19:52

<b>Comboio</b>	<b>Origem</b>	<b>Destino</b>	<b>Hora Partida</b>	<b>Hora Chegada</b>
5620	CAST.BRANCO	ENTRONCAMEN.	10:10	12:16
5700	V.REAL S.ANT	FARO	5:49	6:48
5704	V.REAL S.ANT	FARO	7:20	8:26
5705	FARO	V.REAL S.ANT	9:30	10:38
5708	V.REAL S.ANT	FARO	9:05	10:15
5712	V.REAL S.ANT	FARO	11:22	12:36
5713	FARO	TAVIRA	13:49	14:28
5900	FARO	LAGOS	7:17	8:53
5901	LAGOS	FARO	6:14	7:54
5903	LAGOS	FARO	6:59	8:38
5905	LAGOS	FARO	9:00	10:38
5907	LAGOS	FARO	10:28	12:08
6402	CALD.RAINHA	M.S.-MELECAS	7:35	9:25

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

**Greve na SATA Internacional (vários sindicatos) para 23, 24 e 25 de abril e 2, 3 e 4 de maio de 2013, nos termos dos respetivos pré-avisos de greve – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.**

**Arbitragem Obrigatória**

N.º processo: 19/2013 – SM

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

**ACÓRDÃO**

**I – Antecedentes e factos**

- 1- O Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA), o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves (SITEMA), o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil (SNPVAC) e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil (SPAC), remeteram ao Ministério da Economia e do Emprego, pré-avisos de greve na SATA Internacional (SATA) para os períodos de 23, 24 e 25 de abril e 2, 3 e 4 de maio de 2013, nos termos definidos nos citados pré-avisos.
- 2- Os pré-avisos de greve constam como anexos 2 a 5 da ata da reunião realizada a 12 de abril de 2013, no Ministério da Economia e do Emprego, nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), os quais aqui se dão por integralmente reproduzidos.
- 3- A presente greve abrange as seguintes situações:
  - a) Quanto ao SITAVA, a greve abrange:
    - Nos dias 22/4/2013 e 1/5/2013, os trabalhadores cujo período de trabalho se inicie entre as 21h00m e as 24h00m;
    - Nos dias 23/4/2013, 24/4/2013, 25/4/2013, 2/5/2013, 3/5/2013 e 4/5/2013, o período entre as 00h00m e as 24h00m, para todos os trabalhadores;
    - Nos dias 26/4/2013 e 5/5/2013, os trabalhadores cujo período de trabalho cesse entre as 00h00m e as 04h00m.
  - b) Quanto ao SITEMA, os períodos entre as 00h00m de dia 23/4/2013 e as 24h00m de dia 25/4/2013 e entre as 00h00m de dia 2/5/2013 e as 24h00m de dia 5/5/2013;
  - c) Quanto ao SNPVAC, greve para todos os voos cujas horas de apresentação e/ou etapa/setor ocorram em território nacional entre as 00h00m e as 23h59m dos dias 23/4/2013, 24/4/2013, 25/4/2013, 2/5/2013, 3/5/2013 e 4/5/2013. A greve decretada pelo SNPVAC inclui ainda:
    - Serviços de assistência, reserva ou qualquer tarefa no solo ou ordenada pela empresa, nomeadamente instrução ou outro serviço em que o tripulante preste atividade;
    - Inspeções médicas no âmbito da medicina do trabalho;
    - Situações de deslocação como *dead head crew* ou através de meios de superfície;
    - Refrescamentos ou quaisquer outras ações de formação no solo;
    - Deslocações às instalações da empresa desde que expressamente ordenadas por esta com o objetivo de desempenho de atividades nas obrigações laborais.

- d) Quanto ao SPAC, greve a qualquer tipo de trabalho, incluindo simulador, formação e trabalho em terra entre as 00h00m e as 24h00m dos dias 23/4/2013, 24/4/2013, 25/4/2013, 2/5/2013, 3/5/2013 e 4/5/2013.

Assinale-se, contudo, que os casos em que os trabalhadores se encontrarão em greve estão sujeitos a mais condições, particularidades e circunstâncias, pelo que esta caracterização básica da greve não dispensa a consulta dos respetivos pré-avisos.

- 4- No dia 12 de abril de 2013, o Diretor-Geral da DGERT, enviou à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES) os referidos pré-avisos, bem como a ata da reunião realizada com os sindicatos e a empresa no dia 12 de abril de 2013, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

- 5- Resulta da sobredita comunicação que, em geral, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pelos acordos de empresa aplicáveis.

Verificou-se acordo parcial entre os sindicatos e a SATA relativamente a dois voos de regresso à base que, no entanto, foram identificados de forma incorreta, como adiante se verá.

- 6- Acresce tratar-se de empresa do Setor Empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b), do n.º 4, do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT).

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

- Árbitro presidente: João Tiago Silveira;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Pedro Petrucci de Freitas.

- 8- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 17 de abril de 2013, pelas 14H30, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes da entidade empregadora e dos sindicatos cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos. As partes foram também ouvidas simultaneamente.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O **SITAVA** fez-se representar por:

- Vitor Manuel Tomé Mesquita.

O **SITEMA** fez-se representar por:

- Óscar Bruno Coelho Antunes.

O **SNPVAC** fez-se representar por:

- Bruno Fialho;
- Fátima Meireles.

O **SPAC** fez-se representar por:

- Marco Nogueira;
- Filipa Gonçalves;
- João Branco.

A **SATA** fez-se representar por:

- José Francisco Gamboa de Medeiros;
- Márcia Cristina Peixoto Oliveira.

## II – Factos resultantes da audição

9- O Tribunal Arbitral regista que, durante a audição das partes, foi obtido um acordo entre os sindicatos e a SATA relativamente à fixação de parte dos serviços mínimos. O conteúdo desse acordo é o seguinte:

“Serão realizados os seguintes voos:

- a) Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo os voos-ambulância e de emergência, movimentos de emergência entendidos como situações declaradas em voo, designadamente por razões de natureza técnica, meteorológica e outras que pela sua natureza tornem absolutamente inadiável a assistência ao voo ou a sua realização;
- b) Todos os voos militares;
- c) Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro;
- d) Os seguintes voos de regresso à base, os quais substituem os incorretamente resultantes da reunião realizada entre os sindicatos e a empresa no dia 12 de abril de 2013:
  - S4 6882 (23/4/2013) - Cancun-Lisboa;
  - S4 320 (2/5/2013) – Toronto-Ponta Delgada-Lisboa.”

Uma vez que o presente acordo é conforme à lei, permitindo regular validamente parte dos serviços mínimos, este Tribunal Arbitral decide homologá-lo, devendo as partes cumpri-lo nos seus precisos termos.

10- A SATA solicitou em sede de alegações entregues no dia da audiência a junção de documentos pela parte contrária, leia-se, pelas referidas associações sindicais (entre os quais, um “Princípio de Entendimento”). Tendo este Tribunal verificado que a parte dispunha e poderia entregar os documentos em causa, ordenou, no imediato, que o fizesse, tendo os mesmos sido recebidos e juntos aos autos. Na decorrência do mesmo, considerou este Tribunal que se afigurava dispensável notificar a parte contrária para efetuar a respetiva apresentação, isto sem prejuízo de terem sido solicitados esclarecimentos às associações sindicais sobre os mesmos. Por último, e não obstante a requerente (SATA) não ter concretizado os factos que com os documentos pretendia provar, considerou este Tribunal Arbitral, após conferência do respetivo conteúdo, que os mesmos não tinham interesse para a decisão da causa.

Neste sentido, verificou-se, que tais documentos não seriam relevantes para a fixação de serviços mínimos por este Tribunal.

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

Das informações prestadas e dos documentos juntos ao processo, merecem destaque os seguintes factos:

- a) Que a greve em causa abrange a SATA Internacional, a SATA Air Açores e a SATA Gestão de Aeródromos, mas que apenas é solicitado a este Tribunal Arbitral que fixe serviços mínimos quanto à primeira empresa;
- b) Que a greve em causa abrange apenas um dia feriado, correspondente ao feriado de 25 de abril;

- c) Que não há notícia de virem a estar em curso outras greves no âmbito dos transportes aéreos relativamente a empresas portuguesas, nomeadamente na TAP;
- d) Que nada indica, consequentemente, que a TAP deixe de realizar os voos que habitualmente realiza entre o Continente as ilhas açorianas, durante o período de greve;
- e) Que a TAP realiza voos do Continente para Ponta Delgada, Terceira, Horta e Pico, não havendo indicação que os deixe de realizar no período de greve;
- f) Que durante o período de greve a SATA espera um maior afluxo de passageiros que o normal, em resultado de as datas da greve coincidirem ou serem próximas das Festas do Senhor Santo Cristo dos Milagres e do SATA Rallye Açores 2013;
- g) Que o período de greve não coincide totalmente com nenhum dos eventos referidos;
- h) Que, os pré-avisos de greve não abrangem várias datas próximas ou coincidentes com as Festas do Senhor Santo Cristo dos Milagres e o SATA Rallye dos Açores;
- i) Que as Festas do Senhor Santo Cristo dos Milagres e o SATA Rallye dos Açores se realizam apenas na Ilha de São Miguel;
- j) Que o período das Festas do Senhor Santo Cristo dos Milagres é habitualmente utilizado por emigrantes a viver e trabalhar noutros países, designadamente nos Estados Unidos da América e Canadá, para gozar um período de férias nos Açores e visitar as suas famílias;
- k) Que, segundo os sindicatos, o afluxo de passageiros nestes períodos é inferior a outros períodos, nomeadamente o Natal;
- l) Que existem ligações marítimas entre várias ilhas, não existindo razões para entender que as mesmas não se realizarão, o que é especialmente relevante nas denominadas “ilhas do triângulo”, que incluem o Faial (Horta), o Pico e S. Jorge.

### III – Fundamentação

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

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

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

Em primeiro lugar, a preservação de Portugal enquanto como Estado unitário (artigo 6.º CRP) e a inerente manutenção da unidade do território nacional e da igualdade implica a manutenção de um certo nível de rotas aéreas regulares entre os Açores e o Continente. Este fator especialmente relevante considerando que o transporte aéreo é a única forma eficaz de se quebrar o isolamento característico da vida insular e de, consequentemente, reduzir custos da insularidade. Em segundo lugar, o direito de deslocação no território nacional constitucionalmente consagrado enquanto Direito Fundamental (artigo 44.º CRP) implica, relativamente às viagens

entre os Açores e o Continente, a existência de rotas aéreas que o assegurem, tendo em conta a inexistência de alternativas comparáveis.

Finalmente, em terceiro lugar, a visita de cidadãos portugueses emigrados noutros países aos seus familiares e à sua região de origem, constitui também um fator e necessidade social especialmente relevante, especialmente quando está em causa uma deslocação em gozo de férias marcadas com antecedência que implique deslocações assinaláveis.

Sobre estas matérias vejam-se os acórdãos dos Tribunais Arbitrais do CES 74/2012 – SM, 29/2012-SM, 46/2011 – SM, 56 e 58/2010 – SM e 12/2010 - SM.

Existem, portanto, necessidades sociais impreteríveis que justificam a fixação de serviços mínimos.

- 14- Verificada a existência das necessidades sociais impreteríveis presentes nas greves que se aproximam, importa agora analisar se podem ser fixados serviços mínimos considerando as exigências dos limites do Princípio da Proporcionalidade e as suas vertentes “necessidade”, “adequação” e “proporcionalidade em sentido restrito” (n.º 5 do artigo 538.º CT)
- 15- O Tribunal Arbitral entende que a fixação de serviços mínimos em matéria de transporte aéreo pode ser efetuada com observância dos limites do princípio da proporcionalidade, como se faz neste acórdão, mas com especiais limitações.

Em primeiro lugar, não há notícia de virem a estar em curso outras greves no âmbito dos transportes aéreos relativamente a empresas portuguesas, nomeadamente na TAP. Portanto, mesmo com as greves que se avizinham, as ilhas açorianas manterão um certo nível de ligação aérea ao Continente. O princípio da proporcionalidade exige que o nível de serviços mínimos a fixar seja limitado, considerando este fator.

Em segundo lugar, a TAP realiza ligações aéreas em número assinalável entre o Continente e as ilhas açorianas no que respeita às ligações à Terceira, ao Faial-Horta e ao Pico. Consequentemente, a greve na SATA não afetará de forma drástica as ligações a estas três gateways, prevendo-se que a TAP manterá os seus voos.

Note-se, contudo, que nalguns dias a ligação entre o Continente e o Faial/Horta apenas é assegurado pela SATA, não havendo voos da TAP, o que implicará a fixação de serviço mínimos, sempre em respeito dos limites do princípio da proporcionalidade.

Ao invés, as ligações da SATA a São Miguel – Ponta Delgada são de número superior às ligações asseguradas pela TAP.

Ou seja, estes fatores apontam para que o nível de serviços mínimos a assegurar deva ser, em termos de proporcionalidade, superior nas ligações entre o Continente e São Miguel-Ponta Delgada e inferior nas ligações entre o Continente e a Terceira, o Faial-Horta e o Pico.

Em terceiro lugar, é ainda necessário ter em conta que deverão existir, com um certo grau de probabilidade, alguns transportes aéreos entre as ilhas e certos transportes marítimos entre algumas das ilhas, que ajudarão a obter alternativas de transporte. Por exemplo, é especialmente relevante, a esta luz, a escassa distância entre as ilhas do Faial e do Pico e a existência de ligações marítimas regulares entre as mesmas. O princípio da proporcionalidade exige que os serviços mínimos sejam limitados, também por estas razões.

Em quarto lugar, relativamente às ligações aéreas a São Miguel – Ponta Delgada, espera-se um maior afluxo de passageiros que o normal, em resultado de as datas da greve coincidirem ou serem próximas das Festas do Senhor Santo Cristo dos Milagres e do SATA Rallye Açores 2013.

Mas, em sentido contrário, não se pode esquecer que o período de greve não coincide totalmente com nenhum dos eventos referidos. E que, tanto relativamente a deslocações para as referidas Festas e para o Rallye, existem datas alternativas de deslocação próximas desses eventos em que não se verifica qualquer greve.

Isto é, o princípio da proporcionalidade implica que a fixação dos serviços mínimos tenha em conta a necessidade de um afluxo com relevância a São Miguel – Ponta Delgada, mas o mesmo Princípio obriga a que se tenha em conta que existem datas alternativas de deslocação para esses eventos bastante próximas, para as quais não se prevê a existência de greve.

Por outras palavras, a fixação de serviços mínimos deve fazer-se com especial incidência nas ligações entre Ponta Delgada e Lisboa, mas não esquecendo que existem limitações a considerar.

Finalmente, em quinto lugar, o princípio da proporcionalidade também implica que se tenha em conta um eventual afluxo adicional aos Açores de emigrantes a viver e trabalhar noutros países, designadamente provenientes dos Estados Unidos da América e do Canadá. Mas, uma vez mais, o mesmo Princípio também limita a fixação de serviços mínimos nesse caso, tendo em conta que existem outras ligações aéreas entre os Estados Unidos da América e o Canadá e as ilhas açorianas, nomeadamente via Portugal Continental. E, adicionalmente, porque existem datas próximas dos períodos de greve em que não se verifica qualquer greve.

#### IV – Decisão

- 1- O Tribunal Arbitral decidiu homologar o acordo obtido entre as partes durante a sua audição, em sede de fixação de parte dos serviços mínimos (Conferir II, 9 supra).
- 2- O Tribunal Arbitral decidiu ainda, por unanimidade, definir serviços mínimos, devendo ser assegurados os seguintes voos da SATA:
  - a) No dia 23/4/2013
    - S4 151 Lisboa – Faial/Horta 7:00
    - S4 150 Faial/Horta – Lisboa 10:30
    - S4 221 Lisboa – São Miguel/Ponta Delgada 11:30
    - S4 128 São Miguel/Ponta Delgada – Lisboa 22:50
  - b) No dia 24/4/2013
    - S4 151 Lisboa – Faial/Horta 7:00
    - S4 150 Faial/Horta – Lisboa 10:30
    - S4 321 Lisboa – São Miguel/Ponta Delgada 11:30
    - S4 128 São Miguel/Ponta Delgada – Lisboa 21:05
  - c) No dia 25/4/2013
    - S4 221 Lisboa – São Miguel/Ponta Delgada 11:30
    - S4 128 São Miguel/Ponta Delgada – Lisboa 21:05
  - d) No dia 2/5/2013
    - S4 320 São Miguel/Ponta Delgada - Lisboa 8:25
    - S4 221 Lisboa - São Miguel/Ponta Delgada 11:30
    - S4 221 São Miguel/Ponta Delgada – Boston 15:00
  - e) No dia 3/5/2013
    - S4 220 Boston - São Miguel/Ponta Delgada 2:15
    - S4 220 São Miguel/Ponta Delgada - Lisboa 8:25
    - S4 221 Lisboa - São Miguel/Ponta Delgada 11:30
  - f) No dia 4/5/2013
    - S4 220 São Miguel/Ponta Delgada - Lisboa 8:25
    - S4 123 Lisboa - São Miguel/Ponta Delgada 11:30

- 3- Quanto aos meios humanos para assegurar a prestação de serviços mínimos, os representantes dos sindicatos deverão em conformidade com o n.º 7, do artigo 538.º CT identificar os trabalhadores adstritos a tal obrigação, cabendo, nos termos da mesma disposição legal, a designação aos empregadores se os sindicatos não exercerem esta faculdade até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.

Lisboa, 18 de abril de 2013

Árbitro presidente, *João Tiago Silveira*

Árbitro de parte trabalhadora, *Filipe da Costa Lamelas*

Árbitro de parte empregadora, *Pedro Petrucci de Freitas*

**Greves na REFER (varias associações sindicais), no dia 24 de abril de 2013 – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.**

**Arbitragem Obrigatória**

N.º processo: 20/2013-SM

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

**ACORDÃO**

- 1- A Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, do Ministério da Economia e do Emprego, enviou à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES), no dia 12 de abril de 2013, os elementos relativos à greve acima identificada para definição, através de Tribunal Arbitral (TA), dos serviços mínimos a prestar durante a greve, bem como dos meios necessários para assegurar o seu funcionamento.
- 2- Na sequência da referida comunicação o CES procedeu às diligências necessárias à formação do TA que viria a ter a composição seguinte:
  - Árbitro presidente: Júlio Gomes;
  - Árbitro dos trabalhadores: Vitor Ferreira;
  - Árbitro dos empregadores: Francisco Sampaio Soares.

**Decisão**

Na sequência de comunicações eletrónicas recebidas no Conselho Económico e Social nos dias 18 e 19 de abril de 2013, enviadas por todos os signatários dos vários pré-avisos de greve dando conhecimento da suspensão ou do cancelamento da greve anunciada para o dia 24 de abril de 2013, e que constituía o objeto do presente processo, o mesmo perde a sua razão de ser, o que torna inútil o prosseguimento da lide.

Assim, declara-se a extinção da instância por inutilidade superveniente da lide, conforme preceitua a alínea e) do artigo 287.º do Código de Processo Civil.

Lisboa, 19 de abril de 2013

Árbitro presidente, *Júlio Gomes*

Árbitro de parte trabalhadora, *Vitor Ferreira*

Árbitro de parte empregadora, *Francisco Sampaio Soares*

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

**Jurisprudência:**

...

## **REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:**

### **Despachos/portarias:**

...

### **Portarias de condições de trabalho:**

...

### **Portarias de extensão:**

...

### **Convenções coletivas:**

#### **Acordo coletivo entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global**

#### **PREÂMBULO**

No âmbito do processo negocial de 2011, a PT Comunicações, S.A., a TMN - Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A. e as Associações Sindicais signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no *BTE* [n.º 47, de 22 de dezembro de 2011](#), assumiram, entre outros, o compromisso de diligenciar para a conclusão da revisão do clausulado do ACT, incluindo as matérias ressalvadas, e no alargamento deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a outras empresas do Grupo PT.

O presente acordo de revisão resulta da concretização dos compromissos atrás referidos.

Assim,

O presente Acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S.A., a TMN - Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A., a PT SI - Sistemas de Informação, S.A., a Portugal Telecom, Inovação, S.A., PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, S.A. e Fundação Portugal Telecom e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.<sup>a</sup> deste Acordo Coletivo de Trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 23 de Abril de 2013

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

- 1- O presente Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), sob a forma de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), obriga, por um lado, a PT Comunicações, S.A., a TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A., a PT SI - Sistemas de Informação, S.A., a Portugal Telecom, Inovação, S.A., PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, S.A. e Fundação Portugal Telecom, adiante designadas de Entidade Empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.
- 2- Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.
- 3- As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

À vigência, denúncia e revisão do presente ACT aplica-se o disposto na lei.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Comissão Paritária**

É criada uma Comissão Paritária regulada pelo anexo I ao presente ACT.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Direitos e garantias fundamentais**

A entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT devem garantir e promover o respeito dos direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade empregadora**

- 1- São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:
- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
  - b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
  - c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
  - d) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste ACT exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;
  - e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (ERCT) sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
  - f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;
  - g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias um exemplar do presente ACT;
  - h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
  - i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;
  - j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
  - k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
  - l) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;
  - m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
  - n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da respetiva atividade profissional, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;
  - o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;

- p) Enviar às associações sindicais signatárias deste ACT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efetuadas individualmente.
- 2- São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:
- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
  - b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à entidade empregadora ou a terceiros;
  - c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou com negligência grosseira e ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente ACT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste ACT;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;
- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, exceto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que se considerar mais favorável;
- i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização.

j) Comportamentos que possam configurar assédio.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, nomeadamente:

- 1- Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- 2- Respeitar com civismo, urbanidade e correção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;
- 3- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- 4- Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;
- 5- Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza, relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da atividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;
- 6- Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenha conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- 7- Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- 8- Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;
- 9- Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, material e instrumentos de trabalho que lhes forem confiados;
- 10- Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;
- 11- Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;
- 12- Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;
- 13- Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- 14- Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;
- 15- Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- 16- Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Direito de reclamação**

- 1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:
  - a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
  - b) Quando as julgue ilegítimas;
  - c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
  - d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.
- 2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções, por escrito, não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também, por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.
- 3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.
- 4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será, nem pessoal, nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Reclamações ou exposições**

- 1- Sem prejuízo das competências definidas para a Comissão Paritária, os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.
- 2- Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.
- 3- As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas, por escrito, por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

**CAPÍTULO III**

**Igualdade e não discriminação**

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Igualdade e não discriminação**

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos em normas internacionais, legislação nacional e compromissos assumidos neste âmbito com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Proibição de assédio**

- 1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2- A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

**Parentalidade**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Proteção na parentalidade**

- 1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente ACT, qualquer discriminação em função do sexo.
- 2- Sem prejuízo do disposto na lei quanto à proteção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da lei:
  - a) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;
  - b) Dispensa diária de um dos progenitores, durante 2 horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o nascimento;
  - c) Dispensa de um dos progenitores, quando pedida, de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento;
  - d) Dispensa, a pedido da trabalhadora, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, nos últimos 2 meses de comprovada gravidez e até 12 meses após o nascimento.
- 3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:
  - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, e enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;
  - c) Decisão conjunta destes.
- 4- No caso previsto nas alíneas a) e b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

## CAPÍTULO V

### **Enquadramento e desenvolvimento profissional, preenchimento de postos de trabalho e movimentação profissional**

#### SECÇÃO I

#### **Definições, enquadramento e atividades profissionais**

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Definições**

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

- a) **Carreira** – percurso profissional individual, efetuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;
- b) **Categoria profissional** – conjunto de atividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade e exigência;
- c) **Nível de desenvolvimento** – situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) **Área funcional** – agrupamento funcional, caracterizado pelo conjunto de processos, atividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;
- e) **Progressão** – processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;
- f) **Promoção** – processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) **Reorientação de carreira** – passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) **Competências** – conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua atividade profissional na entidade empregadora;
- i) **Função** – conjunto de atividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora, previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) **Requisitos de evolução profissional** – condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento profissional**

- 1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.

- 2- Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos 5 níveis de desenvolvimento previstos no anexo IV.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Atividade profissional e especificidade funcional**

- 1- Os trabalhadores exercem a atividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.
- 2- A atividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respetivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.
- 3- A atividade referida no número 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Desenvolvimento profissional**

- 1- A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projeto empresarial.
- 2- O trabalhador corresponsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo ativamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.
- 3- A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:
  - a) Conduz:
    - i. A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;
    - ii. A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;
    - iii. A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.
  - b) Implica que:
    - i. Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
    - ii. A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objetivo.
  - c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- i. Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
  - ii. Compatibilizar a concretização dos seus objetivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;
  - iii. Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar as suas qualificações e carreiras profissionais.
- 4- As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

## **SECÇÃO II**

### **Evolução profissional**

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Progressão**

- 1- A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.
- 2- Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **CrITÉRIOS para progressão**

- 1- A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito (resultado positivo), observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.
- 2- São ainda fatores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.
- 3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Promoção**

- 1- O processo de promoção corresponde a uma alteração da atividade profissional, determinada por:
  - a) superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;
  - b) resolução de problemas de maior nível de complexidade;

- c) maior responsabilidade associada ao exercício da função.
- 2- Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora, e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Critérios para promoção**

- 1- A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovados de forma continuada.
- 2- São ainda fatores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.
- 3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Reorientação de carreira**

- 1- A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:
  - a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, apresentando proposta que se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;
  - b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.
- 2- O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os fatores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.
- 3- O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respetivas competências técnicas, comportamentais e de nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objetivos da entidade empregadora.

SECÇÃO III

**Formação**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Formação**

- 1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.
- 2- O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:
  - a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;
  - b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;
  - c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a autoformação, através da comparticipação nas despesas e concessão de crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;
  - d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;
  - e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.
- 4- Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem ações de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

#### **SECÇÃO IV**

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

###### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

A entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competência, priorizando as transferências e reconversões.

###### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais e específicas de admissão**

- 1- O ingresso na entidade empregadora pode efetuar-se através de:

- a) Admissão por concurso;
  - b) Admissão direta, quando tal se justifique face a razões funcionais.
- 2- Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a aferir a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.
- 3- Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para a atividade a contratar, só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:
- a) Ter idade não inferior a 18 anos;
  - b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;
  - c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.
- 4- O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:
- a) Categoria profissional;
  - b) Retribuição mensal;
  - c) Duração semanal do trabalho;
  - d) Local de trabalho;
  - e) Dispensa de período experimental, se a houver;
  - f) Data do início do trabalho.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Período experimental**

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios**

- 1- As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste ACT, sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.
- 2- Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.
- 3- O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.
- 4- Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade, na entidade empregadora.

**SECÇÃO V**

**Cargos de direção e chefia**

### **Comissões de serviço**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

- 1- Os cargos de direção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, serão exercidos em comissão de serviço nos termos previstos na lei e no presente ACT.
- 2- A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Cessação da comissão de serviço**

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Substituição**

- 1- A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.
- 2- O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior e desde que exercidas por um período superior a 15 dias úteis, confere direito a um aumento de 5% da retribuição base, paga durante o período de substituição, desde que o trabalhador substituído não aufera uma retribuição superior à do trabalhador substituído.

### **SECÇÃO VI**

#### **Cedência ocasional**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Regime**

- 1- A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.
- 2- A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades do mesmo grupo empresarial, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indireta e ainda em associações complementares de empresas que a entidade empregadora venha a integrar.

- 3- A duração da cedência será fixada por períodos de 1 ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de 5 anos ou do que for acordado entre as partes.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.
- 5- A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e sua duração.
- 6- Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.
- 7- O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

## **CAPÍTULO VI**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

#### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

A entidade empregadora, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

#### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Trabalhadores-estudantes**

- 1- O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua atividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.
- 2- Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da entidade empregadora são os previstos na lei ou no presente ACT, não sendo cumuláveis entre si.
- 3- Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 4 horas, a gozar de uma só vez ou fracionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.
- 4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

## **CAPÍTULO VII**

### **Local de trabalho**

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

#### **Conceitos**

- 1- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade de acordo com o contratualmente definido.
- 2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.
- 4- Às nomeações para os cargos de direção, chefia e outras funções referidas no número 1 da cláusula 27<sup>a</sup>, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente ACT.

## **SECÇÃO I**

### **Transferência de local de trabalho**

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Modalidades de transferência de local de trabalho**

- 1- A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, de forma fundamentada, nos termos da lei.
- 2- As transferências podem efetuar-se por:
  - a) Acordo;
  - b) Conveniência de serviço;
  - c) Motivos de saúde.
- 3- A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

- 4- A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.
- 5- A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos Serviços de Saúde no Trabalho.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho por acordo**

- 1- A transferência por acordo pode ocorrer:
  - a) por iniciativa da entidade empregadora;
  - b) a pedido do trabalhador;
  - c) a pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.
- 2- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efetivação da respetiva mudança.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço**

- 1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.
- 2- Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.
- 3- Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:
  - a) Nas transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes coletivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes coletivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;
  - b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respetivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respetivo alojamento condigno até ao sétimo dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.
- 4- Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:
  - a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas no número anterior a que prove ter direito; ou

- b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de 9 meses.
- 5- Nas transferências definitivas por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.
- 6- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.
- 7- As transferências definitivas serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência, e de 30 dias, nas restantes situações, salvo:
  - a) em situações excecionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;
  - b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efetuada com 3 dias de antecedência.
- 8- No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.
- 9- As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência, salvo:
  - a) em situações excecionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;
  - b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.
- 10- Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.
- 11- No caso de transferências temporárias, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.
- 12- Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.
- 13- A entidade empregadora informará previamente a associação sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Efetivação de transferência**

As transferências efetivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

## SECÇÃO II

### **Deslocações em serviço**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Conceitos**

- 1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas da secção anterior, a entidade empregadora pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.
- 2- Para efeitos desta secção, entende-se por:
  - a) Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
  - b) Local de trabalho - o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade e de onde é destacado para prestar atividade noutros locais;
  - c) Ajudas de custo - os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste ACT;
  - d) Pequenas deslocações - as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
  - e) Grandes deslocações - as que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual.
- 3- A entidade empregadora não deve deslocar em serviço os trabalhadores que comprovem a existência de prejuízos sérios, diretamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Residência do trabalhador**

Constituirá domicílio do trabalhador, para os diversos efeitos deste ACT, a última residência comunicada por este à entidade empregadora e que, como tal, conste do registo de pessoal, pelo menos, nos últimos 30 dias.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Regresso ao local de trabalho**

- 1- Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 Km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.
- 2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 Km e inferior a 100 Km, deverá regressar ao respetivo local de trabalho em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

- 3- Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 Km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.
- 4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.
- 5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela entidade empregadora.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço**

- 1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:
  - a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo;
  - b) A um período de repouso após viagens de duração superior a 5 horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
  - c) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte que exceda o seu horário normal de trabalho com base no valor da remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação;
  - d) Ao pagamento de ajudas de custo ou das despesas com alimentação e transportes suportadas pelo trabalhador durante a deslocação, nas condições fixadas neste ACT.
- 2- O período de repouso previsto na alínea b) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Condições para atribuição de ajudas de custo ou pagamento de despesa**

- 1- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:
  - a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
  - b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
  - c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.
- 2- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:
  - a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

- b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Deslocações sem direito a ajudas de custo**

- 1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:
  - a) Aquelas em que a Empresa ou outra instituição assegure alimentação, alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
  - b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e/ou alojar-se na forma habitual;
  - c) As resultantes de transferências;
  - d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
  - e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;
  - f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 Km.
- 2- Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Não acumulação de subsídios**

- 1- A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.
- 2- Implicam, igualmente, a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula anterior.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

- 1- A entidade empregadora custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente de trabalho ou falecimento de familiares referidos na cláusula 77.<sup>a</sup>, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.
- 2- Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo.
- 3- Salvo o disposto no número anterior, as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Adiantamento**

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respetivos responsáveis, quando aqueles o solicitem.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Duração do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

### **Duração do trabalho**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

#### **Período normal de trabalho**

- 1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.
- 2- O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.
- 3- Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, atualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.
- 4- Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.
- 5- Sem prejuízo de outras situações previstas no presente ACT, os limites do período normal de trabalho podem ainda ser ultrapassados nos seguintes casos:
  - a) trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
  - b) trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

#### **Adaptabilidade**

- 1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até 2 horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 2- A duração média do trabalho referida no número 1 deve ser apurada por referência a um período máximo de 4 meses.
- 3- Os regimes de adaptabilidade serão sujeitos a prévia programação das respetivas atividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 14 dias.
- 4- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos números anteriores, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
  - b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
  - c) Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
  - d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
  - e) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico.
- 5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 1, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.
- 6- A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos números 1 e 2 deve ser efetivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excecional, poder ser paga com o acréscimo de 50 % sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.
- 7- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, é definido por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na falta deste, definido pela entidade empregadora, sendo nesta situação gozado no período máximo de 90 dias.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Prestação de trabalho a tempo parcial**

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80% ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> do presente ACT.
- 2- A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:
- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
  - b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
  - c) Trabalhadores-estudantes;
  - d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.
- 3- Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.
- 4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.
- 5- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na entidade empregadora.
- 6- No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença ou a pausa especial será reduzido proporcionalmente à duração do horário.

- 7- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula manterão o direito ao pagamento do subsídio de refeição quando o seu período normal de trabalho seja igual ou superior a 5 horas diárias.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Intervalo de descanso**

- 1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada do período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.
- 2- O período normal de trabalho diário será, regra geral, interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.
- 3- A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de 5 horas consecutivas de serviço, salvo nas situações de acordo com o trabalhador em que pode ser definida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.
- 4- A pedido do trabalhador e por acordo com este, o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído.
- 5- Considera-se compreendido no tempo de trabalho, sendo designado de intervalo de descanso com presença, o intervalo de descanso destinado a refeição, em que o trabalhador tem de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.
- 6- O intervalo de descanso com presença terá a seguinte duração máxima de:
  - a) 60 minutos para trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua;
  - b) 30 minutos para os trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo;
  - c) 60 minutos para os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para o período de trabalho noturno.
- 7- O disposto nos números 5 e 6 pode ser instituído quando tal se mostre favorável ao interesse da entidade empregadora e não cause prejuízo ao funcionamento do serviço ou não origine situações de desigualdade no serviço.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Descanso diário**

- 1- A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, um período de descanso diário de duração não inferior a 11 horas.
- 2- Sempre que por motivo de trabalho suplementar, o descanso diário for inferior a 11 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.
- 3- Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fração deste que antecede o intervalo de descanso.

- 4- Para efeitos do número 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de descanso diário iniciar-se-á 3 horas após a cessação do período normal de trabalho.

## **SECÇÃO II**

### **Horário de trabalho**

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Regras gerais**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem assim dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal.
- 2- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.
- 3- Sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 55.<sup>a</sup>, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador, bem como a mudança de turno deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de sete dias.
- 4- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.
- 5- Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

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

Pode ser atribuído o regime de isenção de horário de trabalho, para além das situações previstas na lei, aos seguintes trabalhadores:

- a) os nomeados para os cargos ou funções previstas no número 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>;
- b) os que exercem a atividade de motorista;
- c) os que exercem a sua atividade em regime de prevenção;
- d) os que exercem atividade em condições de trabalho específicas, nomeadamente em projetos cuja natureza justifique a atribuição deste regime.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Tipos de horários**

- 1- Na entidade empregadora vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:
  - a) Fixos - são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;

- b) Por turnos - são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, fixo ou rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas e ter o(s) dia(s) de descanso semanal variável;
  - c) Flexíveis - são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 5 dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.
- 2- Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo em que é fixado um intervalo de descanso com presença, nos termos da alínea b), do n.º 6 da cláusula 50.<sup>a</sup> do presente ACT.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Horários por turnos**

- 1- A entidade empregadora poderá organizar os horários, nos termos da lei e de acordo com as necessidades dos serviços, em regime de turnos fixos ou rotativos, em função da alternância dos horários atribuídos.
- 2- Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.
- 3- Os trabalhadores a quem sejam atribuídos horários rotativos com descansos semanais variáveis têm direito a um subsídio correspondente ao acréscimo da remuneração base e diuturnidades no montante fixado no anexo V.
- 4- O subsídio de turno, fixado no número anterior, será cumulável com o subsídio de pequeno-almoço, o subsídio dominical, a compensação especial e o trabalho noturno.
- 5- Sem prejuízo do disposto na cláusula 48.<sup>a</sup> do presente ACT, aos trabalhadores que prestem trabalho em regime por turnos podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até 9 horas diárias, sem prejuízo do respeito pelos limites previstos na lei e, mediante acordo com o trabalhador, por período superior a 9 horas.
- 6- Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos rotativos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:
  - a) Para vigorar pelo prazo de 6 meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, serão afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 8 dias;
  - b) Mensalmente, sendo afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 7 dias.
- 7- As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.
- 8- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 9- Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

- 10- Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.
- 11- Para acertos de escalas dos trabalhadores referidos na alínea a) do número 6 da cláusula 50.<sup>a</sup> do presente ACT, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excecional, ser fixados períodos normais de trabalho de 9 horas nos quais se integra o intervalo de descanso com presença, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.
- 12- Salvo casos excecionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.
- 13- Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.
- 14- A entidade empregadora desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objeto de recomendação dos Serviços de Saúde Trabalho.
- 15- Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame de saúde no trabalho.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

- 1- Considera-se período de trabalho noturno o definido nos termos legais, sem prejuízo de outros períodos mais favoráveis em prática ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vigentes na entidade empregadora à data da entrada em vigor do presente ACT, e do regime legal de proteção à parentalidade.
- 2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 3- Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho noturno, nos termos legais.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Prevenção**

- 1- Os trabalhadores poderão exercer a sua atividade em regime de disponibilidade e de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em repouso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução no período normal de trabalho.
- 2- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e em local que assegure qualquer intervenção com facilidade e celeridade.
- 3- A prevenção só deve ser instituída nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

- 4- A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da entidade empregadora.
- 5- As escalas de prevenção devem ser elaboradas de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.
- 6- Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respetivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.
- 7- Serão elaboradas escalas de prevenção autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local, intervenção remota ou intervenção remota planeada.
- 8- Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.
- 9- O trabalho prestado em prevenção distingue-se nas seguintes modalidades:
  - a) prevenção com intervenção local - quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;
  - b) prevenção com intervenção remota - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;
  - c) prevenção com intervenção remota planeada - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota, não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria e seja previamente determinada.
- 10- A entidade empregadora deverá assegurar os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.
- 11- Nas situações de prevenção com intervenção local o trabalhador pode ser acompanhado por outro trabalhador que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, desde que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança, determinadas pelos métodos de trabalho.
- 12- Nas situações de prevenção com intervenção local a entidade empregadora assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho ou o local da ocorrência/avaria e o correspondente regresso.
- 13- Na falta de transporte proporcionado pela entidade empregadora, o trabalhador utilizará o transporte que considerar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requiera, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.
- 14- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção e em função da modalidade de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo VI, não se considerando para tal:
  - d) O período normal de trabalho diário;
  - e) O intervalo de descanso;
  - f) Os períodos de tempo correspondentes a intervenção local.
- 15- Os períodos de intervenção dos trabalhadores em prevenção com intervenção local conferem direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes.

- 16- Para efeitos do disposto no número anterior é considerado o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida.
- 17- A prevenção com intervenção local, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados, terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.
- 18- O trabalho prestado em prevenção com intervenção remota ou em prevenção com intervenção remota planeada é compensado mediante o pagamento do abono previsto no número 14, não conferindo direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno.
- 19- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.
- 20- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de prevenção e de intervenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

## **CAPÍTULO IX**

### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

- 1- As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo IV do presente ACT.
- 2- Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.
- 3- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

- 4- No ato do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.
- 5- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.
- 6- Excetuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:
  - a) nos casos permitidos por lei, com as limitações dela decorrentes;
  - b) por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a retribuição do trabalhador.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de dezembro nesse ano.
- 3- Sem prejuízo do número 2, no ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.
- 4- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.
- 5- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos proporcionais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de Novembro e corrigido no caso de aumento de retribuição no mês de dezembro.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 3- Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido uma retribuição base mensal superior à do mês de dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Trabalho a grande altura**

- 1- Os trabalhadores que, de forma regular, no exercício das suas funções, tenham que escalar/subir antenas a alturas superiores a 50 metros, receberão por cada subida efetiva, um subsídio conforme previsto anexo VI deste ACT.
- 2- O valor deste subsídio variará consoante:
  1. A permanência na torre exceda 6 horas;
  2. A permanência na torre seja igual ou inferior a 6 horas e superior a 3 horas.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte próprio**

Aos trabalhadores que, por necessidade de serviço, tenham que se deslocar em transporte próprio, a entidade empregadora pagar-lhes-á, por quilómetro, um subsídio correspondente a 25 % do preço médio do litro de combustível quando se tratar de automóvel, e a 12 % quando se tratar de motociclo.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

Aos trabalhadores que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor na entidade empregadora.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

- 1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição, desde que:
  - a) nos dias normais prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho diário;
  - b) nos dias de prevenção com intervenção local, prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, um período equivalente a 3 horas.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial terão direito a um subsídio diário de refeição, calculado na proporção do período normal de trabalho semanal a tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário tenha uma duração inferior a 5 horas.
- 3- O subsídio diário de refeição previsto nos números anteriores tem o valor fixado na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT.
- 4- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:
  - a) Os trabalhadores que se encontrem deslocados em serviço e que recebem ajudas de custo;
  - b) Os trabalhadores que se encontrem em regime de prevenção, durante o período em que esta decorra, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do número 1 da presente cláusula;
  - c) Os trabalhadores a quem, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, sejam concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
  - d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente, faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo as situações previstas no número seguinte.
- 5- Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afetam a atribuição do subsídio diário de refeição:
  - a) Os intervalos com presença;

- b) O tempo prestado no exercício de funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos limites dos créditos definidos no presente ACT e que confira direito a remuneração, bem como as ausências dos membros das comissões emergentes deste ACT, motivadas pelo respetivo funcionamento;
  - c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da entidade empregadora, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
  - d) Situações de ausência determinadas pela entidade empregadora;
  - e) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
  - f) As ausências por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;
  - g) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da entidade empregadora e as previstas na alínea a) do número 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>;
  - h) As ausências dadas por motivo de requisição ou cedência a entidades públicas, desde que a remuneração esteja a cargo da entidade empregadora.
- 6- O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, em espécie ou em vales de refeição, cabendo a opção aos trabalhadores sempre que houver alternativa na forma de pagamento.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Subsídio de pequeno-almoço**

- 1- Aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive, será atribuído um subsídio de pequeno-almoço no montante fixado no anexo VI do presente ACT.
- 2- Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Compensação especial**

- 1- Por cada dia em que se iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.
- 2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que seja igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

### **Subsídio dominical**

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, confere direito a um subsídio, designado por dominical, correspondente ao produto de 75 % do valor hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

- 1- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.
- 2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5 % da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.
- 3- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4 % da retribuição base mensal e diuturnidades.

## **CAPÍTULO X**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Feriados**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

- 1- São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.
- 3- O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e usos locais.
- 3- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>.

#### **SECÇÃO II**

##### **Férias**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

- 1- O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

- 2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.
- 3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 4- No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.
- 4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Antecipação de férias**

- 1- Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.
- 2- A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.
- 3- Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Gozo e acumulação de férias**

- 1- O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.
- 2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 3- As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.
- 4- Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, 5 dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.
- 5- Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.
- 6- O disposto no número 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:
  - a) Trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
  - b) Trabalhadores que exerçam a sua atividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
  - c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;
  - d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;
  - e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respetiva nacionalidade;
  - f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula anterior;
  - g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.

- 7- Fora dos casos previstos no número anterior, 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 a entidade empregadora e o trabalhador, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.
- 2- As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.
- 3- Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de maio e 31 de outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:
  - a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efetuada fora daquele período;
  - b) Marcação de férias interrompidas por doença;
  - c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de outubro.
- 4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

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

- 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 à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.
- 2- Nos casos referidos 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, pela entidade empregadora.
- 3- Se da aplicação do número anterior não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.
- 4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.
- 5- No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 4 da cláusula 70<sup>a</sup>.
- 6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efetiva de 30 dias de trabalho.
- 7- Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade do mesmo.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho**

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

SECÇÃO III

**Faltas e licença sem retribuição**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Definição e classificação de faltas**

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.
- 3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.
- 4- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas com retribuição**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:
  - i. Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;
  - ii. Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em segundo grau na linha colateral;
  - iii. Até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.
- b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- c) Pelos trabalhadores eleitos para as ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;
- d) Para a prática de atos necessários em comissões emergentes deste ACT;

- e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
- f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário, que não pode exceder o dia correspondente à dádiva, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença;
- g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
- h) Para cumprimento de obrigações legais para comparência em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique cumprimento de dever público, por convocatória oficial;
- i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;
- j) Para amamentação, enquanto esta durar, e aleitação, até o filho perfazer um ano de idade;
- k) Por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respetiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;
- l) Não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor;
- m) 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 ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- n) Para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que, comprovadamente, não possam realizar-se fora do período normal de trabalho;
- o) Pelo trabalhador no dia do seu aniversário ou no dia útil imediatamente subsequente.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas sem retribuição**

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela entidade empregadora, bem como as faltas dadas:

- a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Ao abrigo do regime de proteção à parentalidade, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição;
- g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respetivo regime legal.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

### **Faltas por doença**

- 1- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:
  - a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
  - b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
  - c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da entidade empregadora;
  - d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.
- 2- Para serem abrangidos pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo.

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

### **Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, outros membros do agregado familiar e netos**

- 1- As faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, outros membros do agregado familiar e netos, regem-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho, adotado e enteado, menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 3- O trabalhador pode faltar 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.
- 4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
- 5- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao 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, em caso de doença ou acidente destes.
- 6- Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não pode ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

### **Comunicação e justificação de faltas**

- 1- Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, 3 dias de antecedência.
- 2- As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.
- 3- Quando imprevisíveis, as faltas bem como a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.

- 4- Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.
- 5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.
- 4- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

- 1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:
  - g) Se o trabalhador expressamente o preferir, por 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 da contratação;
  - h) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.
- 2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.
- 3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**

- 1- Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.
- 2- O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.
- 3- Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
- 5- Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.
- 7- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

**CAPÍTULO XI**

**Exercício da atividade sindical**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

O exercício da atividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Atividade sindical**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da entidade empregadora.
- 2- É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.
- 3- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.
- 4- A entidade empregadora é obrigada a:
  - a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho, com a antecedência mínima de 24 horas;

- b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;
  - c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea a) da cláusula 88<sup>a</sup>.
- 5- A entidade empregadora obriga-se ainda a:
- a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
  - b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
- 6- A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efetivo.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Membros dos corpos gerentes**

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente ACT, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da entidade empregadora têm acesso às instalações da entidade empregadora, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste ACT, em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Delegados sindicais**

- 1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de proteção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.
- 2- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade empregadora a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.
- 3- Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.
- 4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.
- 5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.
- 6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Faltas dos dirigentes sindicais**

- 1- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente 6 dias úteis cada um para desenvolvimento da atividade sindical e 5 dias úteis para reuniões de direção. Estas faltas não afetam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.
- 2- Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a 5 dias por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a 2 dias úteis por mês.
- 3- A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direções sindicais para a atividade sindical, nos termos da primeira parte do número 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no número 5.
- 4- A utilização do número de dias dos membros das direções sindicais atribuídos no número 1 para reuniões de direção, bem como a utilização do número de dias do número 2, será sempre individual.
- 5- Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.
- 6- As faltas dadas além das definidas neste ACT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.
- 7- As associações sindicais deverão comunicar à entidade empregadora, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a entidade empregadora assegurar a sua substituição, se for caso disso.
- 8- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Créditos de horas para delegados sindicais**

- 1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de 12 horas.
- 2- A utilização deste crédito é individual.
- 3- O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
- 4- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de 1 dia.
- 5- O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Outras faltas**

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excecional no âmbito das atividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a entidade empregadora, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Campanhas eleitorais**

- 1- Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.
- 2- A utilização do número total de horas atribuído nos termos do número 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.
- 3- As direções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas 48 horas seguintes ao primeiro dia da falta.
- 4- Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.
- 5- Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afetam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora**

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.
- 2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
- 3- Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.
- 4- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.
- 5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem efetuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 1 dia pode ser encurtado.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**Proteção de representantes dos trabalhadores**

- 1- Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua atividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.
- 2- Anualmente as entidades empregadoras deverão proporcionar formação para os trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva de trabalhadores, disponibilizando os conteúdos formativos adequados aos diversos níveis de proficiência, devendo aqueles observar os deveres dos trabalhadores no ativo em matéria de frequência e aproveitamento das ações de formação.
- 3- O resultado obtido na aquisição das competências habilitará os trabalhadores nos processos de evolução profissional, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.

## **CAPÍTULO XII**

### **Proteção na saúde, segurança e saúde no trabalho**

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

#### **Proteção na saúde**

As entidades empregadoras comprometem-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de proteção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser cofinanciados pelas entidades empregadoras e pelos seus trabalhadores.

#### **Cláusula 97.<sup>a</sup>**

#### **Segurança e saúde no trabalho**

- 1- A entidade empregadora assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
- 2- É criada uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.
- 3- Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disposições transitórias**

#### **Cláusula 98.<sup>a</sup>**

#### **Plano de saúde clássico**

As alterações substantivas ao Plano de Saúde Clássico da PT Comunicações, S.A., em vigor, relativamente ao universo dos atuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objeto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Segurança social**

- 1- Relativamente aos trabalhadores referidos no Anexo VIII do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. e enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela Segurança Social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos.
- 2- Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço, atualmente existentes para efeitos de atribuição dos complementos de reforma e sobrevivência dos trabalhadores referidos no número anterior.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Abono pelo risco de condução**

- 1- O abono pelo risco de condução será integrado na retribuição base mensal dos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo acordo de empresa da PT Comunicações e o viessem auferindo, nos últimos 12 meses, nos seguintes termos:
  - a) Será calculada a média dos valores auferidos por cada trabalhador no período de 12 meses de referência, considerando para este efeito todos valores auferidos neste período;
  - b) 50 % do valor definido na alínea anterior será integrado na retribuição mensal base do trabalhador;
  - c) Este valor será integrado no mês subsequente à data de entrada em vigor do presente ACT.
- 2- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, não serão considerados os períodos de ausência por motivo de acidente de trabalho que tenham impedido o trabalhador de conduzir, contabilizando-se, no período de 12 meses de referência, os correspondentes períodos anteriores ao início daquelas ausências.

Clausula 101.<sup>a</sup>

**Regime transitório para integração do complemento do subsídio de refeição**

- 1- O complemento do subsídio de refeição corresponde à diferença, a cada momento, entre o valor do subsídio diário de refeição na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT, e os valores superiores auferidos pelos trabalhadores à data da entrada em vigor do presente ACT.
- 2- O complemento do subsídio de refeição a atribuir, transitoriamente, àqueles trabalhadores, será integrado faseadamente na remuneração base mensal desses trabalhadores e corresponderá ao valor que, a cada momento, ainda não esteja integrado na remuneração base mensal.
- 3- O complemento do subsídio de refeição será integrado progressivamente, até sua extinção, na remuneração base mensal dos trabalhadores, nas seguintes datas:
  - a) Data do processamento salarial do mês seguinte à data de entrada em vigor do presente ACT – um terço;
  - b) 01.01.2014 – um terço;
  - c) 01.12.2014 – um terço.
- 4- O complemento do subsídio de refeição será pago de acordo com as regras definidas na cláusula 64ª para o pagamento do subsídio de refeição.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Disposições finais**

#### **Cláusula 102.<sup>a</sup>**

#### **Sucessão de convenções coletivas**

Nos termos e para os efeitos do artigo 503.º, n.º 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da PT Comunicações S.A., anteriormente abrangidos pelo Acordo de Empresa da PT Comunicações, (publicado no BTE, [1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2001](#), com as alterações publicadas no BTE, [1.ª série, n.º 13, de 08 de abril de 2003](#), BTE, [1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2004](#), BTE, [1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2005](#), BTE, [1.ª Série, n.º 26, de 15 de julho de 2006](#), BTE, [1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2007](#), BTE, [1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2008](#), BTE, [1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2009](#) e BTE, [1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2010](#)), revogado pelo Acordo Coletivo de Trabalho publicado no BTE, [1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011](#), ficam expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo IX ao presente ACT.

#### **Cláusula 103.<sup>a</sup>**

#### **Caráter globalmente mais favorável**

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efetuadas ao ACT em vigor, substituem todos os regimes existentes e conferem-lhe, na redação resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

## **ANEXO I**

### **Comissão paritária**

#### **Artigo 1.º**

### **Constituição e composição**

- 1- A comissão paritária é constituída por 8 representantes das associações sindicais subscritoras da mesma e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.
- 2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.
- 3- A Comissão Paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de grupo.
- 4- Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número anterior.
- 5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao organismo oficial competente pela área laboral, no prazo de 30 dias a partir da publicação do presente ACT, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

#### **Artigo 2.º**

### **Mandato**

Os mandatos dos representantes das associações sindicais e das entidades empregadoras terão a duração de 3 anos, renováveis, podendo ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

#### **Artigo 3.º**

### **Atribuições**

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT;
- b) Pronunciar-se sobre o plano de formação nas entidades empregadoras;
- c) Pronunciar-se sobre a certificação e validação da formação ministrada pelas entidades empregadoras;
- d) Acompanhar a implementação do modelo de evolução e desenvolvimento profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente:
  - 1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;
  - 2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;
  - 3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efetuar, bem como das disponibilidades financeiras referidas no número 2 da cláusula 17.ª do ACT;

- 4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão, bem como do número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efetuados;
  - 5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;
  - 6) Propor recomendações de atuação aos órgãos de gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.
- e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Artigo 4.º

##### **Funcionamento**

- 1- Salvo deliberação em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.
- 2- A comissão paritária reunirá, em princípio, 6 vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes representadas, desde que esteja presente a maioria dos representantes.
- 3- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.
- 4- A primeira reunião da comissão paritária terá lugar no prazo de 30 dias a partir da data da sua constituição, para elaboração das respetivas normas de funcionamento.
- 5- A direção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.
- 6- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de 2 reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.
- 7- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

#### Artigo 5.º

##### **Deliberações**

- 1- Sem prejuízo do disposto na lei, a comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes 3 representantes de cada uma das partes.
- 2- As deliberações serão tomadas por maioria.
- 3- O elemento designado por comum acordo terá competência para decidir em caso de empate, exceto nas matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º.
- 4- Apenas as deliberações respeitantes às matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º podem ser objeto de depósito e publicação, desde que tomadas por unanimidade, nos termos da lei.

#### Artigo 6.º

##### **Garantias e encargos**

- 1- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão paritária dos representantes sindicais, quando trabalhadores das entidades empregadoras outorgantes, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.
- 2- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas entidades empregadoras, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos que não sejam trabalhadores das mesmas.

ANEXO II

Áreas funcionais

ÁREAS FUNCIONAIS	DESCRIPTIVO
TECNOLOGIA	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas.
OPERAÇÕES	Garantir o apoio no cumprimento dos objetivos de negócio da Empresa através da implementação e manutenção de serviços e sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de soluções para clientes.
COMERCIAL	Assegurar a venda e controlo da faturação de produtos e serviços, integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
PRODUTO & MARKETING	Assegurar as atividades de marketing e a conceção de produtos, serviços e conteúdos. Efetuar a gestão de produto ao longo do seu ciclo de vida.
CUSTOMER CARE	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projetos que permitam aumentar o nível de satisfação dos clientes.
SUPOORTE AO NEGÓCIO	Assegurar a definição, desenho, otimização e implementação de procedimentos de negócio, numa ótica de melhoria contínua. Apoiar o negócio ao nível da otimização dos recursos, compras e logística, controlando a implementação e cumprimento das boas práticas definidas. Assegurar a interação e interlocução com as entidades regulatórias. Elaborar a análise competitiva do mercado nacional e internacional
APOIO TRANSVERSAL	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo de receita e custo, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística da Empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da Empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da Empresa. Assegurar a definição e implementação das

ANEXO III

**Categorias profissionais, conteúdos funcionais e requisitos**

	Descritivo genérico	Formação académica preferencial	Formação técnico-profissional	Experiência profissional anterior	Know-how técnico	Interação humana	Iniciativa	Exigência dos problemas	Produtividade	Know-how de gestão
<b>CONSULTOR SÉNIOR</b>	Desenvolver atividades essenciais para o planeamento, dinamização, gestão, coordenação e inovação de projetos estruturais e transversais nas várias áreas e domínios de atuação; conceber e desenvolver técnicas e / ou soluções inovadoras e globais, prestando consultoria através da identificação e desenvolvimento de ações de melhoria e antecipação de oportunidades e resultados	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha Doutoramento	Formação certificada nível 5; Formação técnico-profissional específica e adequada às funções que exerce; Estudos pós-graduados	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de conhecimentos técnicos de elevada complexidade, criticidade e amplitude, recorrendo a experiência prática relevante e de conhecimentos teóricos decorrentes de formação avançada e especializada; domínio de conhecimentos adicionais e abrangentes e ainda capacidade de recurso a conhecimentos e/ou técnicas interdisciplinares, ditados pela coexistência de diversas áreas da atividade empresarial; Elevada capacidade de análise	Capacidade e experiência comprovada de motivação, forte influência, domínio de reações e estabelecimento de relações de confiança com os demais; Eficaz gestão de contactos e relações; capacidade para gerir conflitos, orientar, promover atitudes, maximizar potencialidades e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, com vista à obtenção de resultados, utilizando as melhores técnicas de negociação e	Autonomia em todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de diretrizes genéricas de ação; Capacidade para implementar regularmente melhorias no processo e métodos de trabalho com um elevado impacto no desempenho /objetivos da área em que se insere; Capacidade para propor resultados e assumir a responsabilidade pela sua concretização e pela resolução de problemas	Capacidade para promover e conceber novas metodologias, técnicas ou procedimentos como soluções inovadoras para problemas de elevada complexidade, variedade e incerteza; Capacidade de antecipar e/ou prevenir situações futuras, acrescentando mais-valia aos processos da sua área funcional; Comprovada capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização rigorosa, eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados; Forte capacidade de atingir os objetivos definidos e os resultados identificados e propostos	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogéneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade e de caráter estratégico para a área funcional em que se insere; Estruturação e reorganização eficaz com vista à maximização dos recursos, obtenção de elevados níveis de desempenho e de concretização de objetivos e resultados

					crítica/constructiva; Capacidade de planeamento e gestão de processos <i>end-to-end</i> ; Divulgação e aplicação do conhecimento adquirido para dinamizar ações com impacto nos resultados da área em que se insere	concertação	identificados	propostas de resolução de problemas e para a seleção da melhor solução a aplicar; resolução de problemas de elevado impacto económico e estratégico		
CONSULTOR	Desenvolver atividades orientadas para a elaboração de estudos, implementação e gestão de projetos nas várias áreas e domínios de atuação; desenvolver novas técnicas ou estabelecer soluções globais, prestando consultoria através da identificação de ações de melhoria e antecipação de oportunidades	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha	Formação certificada nível 5; Formação técnico-profissional específica e adequada às funções que exerce	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Conhecimentos técnicos muito complexos e vastos, que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de uma formação avançada e/ou de uma larga experiência prática e relevante; conhecimentos multidisciplinares necessários à resolução de problemas	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso da capacidade de negociação; compreender e estabelecer relações de confiança com os demais; fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos, modificar atitudes, influenciar comportamentos e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, na procura de resultados	Nível de autonomia muito elevado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos, através da planificação, controlo de recursos e coordenação de esforços	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos como soluções adequadas para problemas de elevada complexidade e variedade e alguma incerteza; sendo necessária a capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados Forte capacidade de atingir os objetivos definidos e os resultados identificados e propostos	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogéneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade

								problemas para a eleição da solução a aplicar; resolução de problemas de impacto económico relevante		
<b>TÉCNICO SUPERIOR</b>	Desenvolver atividades orientadas para a conceção, interpretação, monitorização, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de atuação, propondo soluções de otimização das metodologias e recursos utilizados	Licenciatura / Pré-Bolonha Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 5	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos técnicos elevados e de alguma variedade, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas através de uma ampla experiência e, em parte, por especialização e qualificações profissionais	Capacidade de motivar e persuadir outros, fazendo uso de contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais	Nível de autonomia elevado, tomando decisões sobre qual das metodologias definidas deve aplicar, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos	Capacidade de resolução de problemas complexos e definidos, requerendo a interpretação e critérios próprios para a eleição da solução a aplicar, podendo as respostas fornecidas ser retiradas de situações anteriores	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de grande complexidade
<b>TÉCNICO ESPECIALISTA</b>	Desenvolver atividades orientadas para o diagnóstico, análise, operacionalização, integrando conhecimentos técnicos e procedimentos que impliquem elevada	Licenciatura ou Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 4	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos e de alguma variedade, que requerem algumas competências especializadas e normalmente não teóricas,	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, diretrizes e procedimentos standard	Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de média complexidade

	especialização nas várias áreas e domínios de atuação				adquiridas durante o exercício da função ou em parte através de qualificações profissionais	de informação			meios utilizados	
<b>TÉCNICO</b>	Desenvolver atividades orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de atuação, intervindo ao nível dos sistemas e equipamentos efetuando ensaios e testes, bem como das instalações e manutenção	12.º ano de escolaridade	Formação certificada nível 3	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamento especializado e de alguma complexidade, adquirido através da experiência profissional	Capacidade para comunicar, servindo de interlocutor, nomeadamente para receber instruções e trocar informação, sendo necessária a compreensão dos objetivos	Nível médio de autonomia, devendo aplicar a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor	Resolução de problemas e eleição da solução a aplicar, através da interpretação de normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Supervisão e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade

# ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas e de valores de referência de integração nos níveis de desenvolvimento**

Consultor Sênior	Val. Ref.	2.125 €	2.350 €	2.685 €	2.930 €	3.200 €
	Min.	1.450 €	1.750 €	1.900 €	2.100 €	2.500 €
Consultor	Val. Ref.	1.670 €	2.005 €	2.320 €	2.630 €	3.050 €
	Min.	1.125 €	1.290 €	1.485 €	1.705 €	1.965 €
Técnico Superior	Val. Ref.	1.315 €	1.485 €	1.700 €	2.130 €	2.750 €
	Min.	805 €	920 €	1.050 €	1.195 €	1.365 €
Técnico Especialista	Val. Ref.	1.132 €	1.275 €	1.420 €	1.565 €	1.780 €
	Min.	607 €	670 €	760 €	855 €	970 €
Técnico	Val. Ref.	1.011 €	1.150 €	1.293 €	1.450 €	1.630 €
	Min.	500 €	560 €	630 €	700 €	785 €
Níveis de Desenvolvimento		1	2	3	4	5

**NOTA:** Os valores de referência de integração da tabela de remunerações mínimas vigorarão pelo período necessário à integração inicial dos trabalhadores no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional.

# ANEXO V

### Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
<b>Rotativos</b>	2,5%	5%

### ANEXO VI

#### Matérias de expressão pecuniária

Matérias	Em vigor a partir de 2009/01/01	Em vigor a partir 2013/xx/xx
<b>Diuturnidades</b>	28,41€	28,41€
<b>Subsídio de refeição</b>	11,33€	8,15€
<b>Subsídio de pequeno-almoço</b>	1,95€	1,95€
<b>Abono de risco de condução</b>	2,08€	-
<b>Abono de prevenção</b>		
<b>Prevenção com intervenção local</b>	1,75€	1,75€
<b>Prevenção com intervenção remota</b>	-	2,35€
<b>Prevenção com intervenção remota planeada</b>	-	2,90€
<b>Subsídio por Trabalho em Grande Altura</b>		
<b>Permanência &gt; de 6 h</b>	16,36€	16,36€
<b>Permanência &gt; de 3 h e ≤ 6 h</b>	11€	11€

### ANEXO VII

**Prémio de reforma / aposentação**

- 1- Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma / aposentação de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de Antiguidade	Valor do prémio
≥ 15 a 19 anos	220,00
20 a 21 anos	300,00
22 a 23 anos	370,00
24 a 25 anos	480,00
26 a 27 anos	625,00
28 a 29 anos	825,00
30 a 31 anos	1.060,00
32 a 33 anos	1.360,00
34 a 35 anos	1.800,00
36 a 37 anos	2.100,00
38 a 39 anos	2.150,00
≥ 40	2.750,00
≥ 50	3.000,00

- 2- Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excepcionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.
- 3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no anexo VI do acordo de empresa da PT Comunicações serão integrados no regime previsto na anexo VII do presente ACT.

**ANEXO VIII**

## **Regulamento do poder disciplinar**

### **Artigo 1.º**

#### **Poder disciplinar**

- 1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

### **Artigo 2.º**

#### **Competência disciplinar**

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

### **Artigo 3.º**

#### **Prescrição da infração**

- 1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
- 2- Se a infração for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

### **Artigo 4.º**

#### **Sanções e efeitos disciplinares**

- 1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:
  - a) Advertência verbal por superior hierárquico;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Multa;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
  - f) Despedimento.
- 2- A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o estatuto de aposentação.
- 3- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 5- A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.
- 6- O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.
- 7- Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excepcionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.
- 8- Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Artigo 5.º

**Graduação das sanções**

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Artigo 6.º

**Confidencialidade do processo disciplinar**

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste Regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

Artigo 7.º

**Procedimento disciplinar**

- 1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.
- 2- O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.
- 3- Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

Artigo 8.º

**Processo disciplinar**

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.
- 2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciue a prática de uma infração disciplinar, exceto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.
- 3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis mediante entrega de requerimento fundamentado, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- 4- Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do mesmo o justifique.
- 5- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.
- 6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.
- 7- As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.
- 8- Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.
- 9- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 7.º.
- 10- Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.
- 11- As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

#### Artigo 9.º

#### **Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento**

- 1- Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.
- 2- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 3.º e no número 1 do artigo 7.º.
- 3- Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.
- 4- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
- 5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
- 6- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.
- 7- A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como à respetiva associação sindical.
- 8- O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

#### Artigo 10.º

##### **Execução da sanção**

- 1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.
- 2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou que dele seja conhecida.
- 3- A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

#### Artigo 11.º

##### **Registo disciplinar**

A entidade empregadora deverá manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Artigo 12.º

##### **Suspensão preventiva**

- 1- Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.
- 2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na entidade empregadora é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.
- 3- Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Artigo 13.º

##### **Suspensão da sanção**

- 1- A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a e) do artigo 4.º deste regulamento, por um período de 1 a 3 anos.
- 2- O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.
- 3- Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.
- 4- A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

#### Artigo 14.º

##### **Reclamação e impugnação**

- 1- O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.
- 2- O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.
- 3- A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.
- 4- A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

#### Artigo 15.º

##### **Revisão**

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

**Artigo 16.º**

**Disposição transitória**

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

**ANEXO IX**

**Matérias ressalvadas no âmbito do acordo de empresa da PT comunicações**

Em conformidade com a cláusula 102.<sup>a</sup> do presente ACT, as partes acordam que ficam expressamente ressalvadas, até à conclusão da sua revisão, as seguintes matérias do Acordo de Empresa da PT Comunicações (AE):

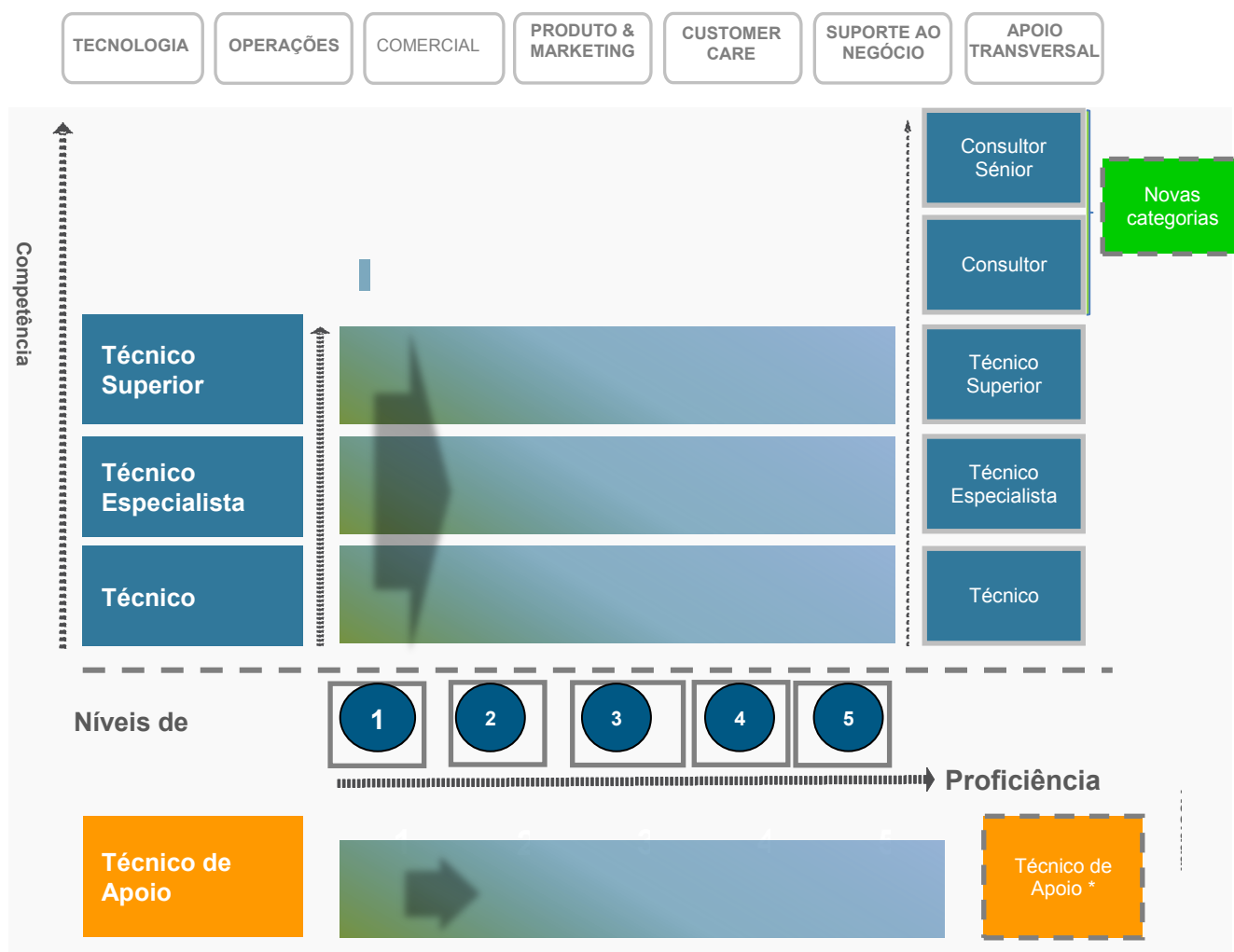
- a) Cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 15 – Trabalho suplementar
- b) Cláusula 51.<sup>a</sup> – Chamada accidental
- c) Cláusula 63.<sup>a</sup> – Subsídio especial de refeição
- d) Cláusula 68.<sup>a</sup> – Diuturnidades
- e) Anexo VIII – “Regime previsto no capítulo XI do AE”

**ANEXO X**

**Processo de integração e migração funcional**

- 1- Para os trabalhadores da PT Comunicações, S.A., o posicionamento de integração/migração inicial faz-se de acordo com a tabela abaixo, sendo que o posicionamento inicial na categoria e nível fazem-se de acordo com a categoria e nível anteriormente detidos.
- 2- Tendendo ao estado de implementação do modelo de carreiras corporativo, é assegurado um posicionamento análogo para os trabalhadores das restantes entidades empregadoras abrangidas pelo presente ACT.
- 3- O âmbito do processo global de migração, o posicionamento subsequente na categoria será efetuado de acordo com as atividades exercidas à data da entrada em vigor do ACT, com integral respeito pelo disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 6.<sup>a</sup> do presente ACT.
- 4- Posicionamento referido no número anterior será suportado num processo de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde janeiro de 2012, complementado, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional.

# PROTOCOLO 2013



Considerando

- A necessidade de dotar as entidades empregadoras de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), assente em práticas comuns, como fator de adequabilidade e competitividade no mercado e no setor em que se inserem;
- Que as práticas de gestão de recursos humanos são, hoje, fatores de motivação dos trabalhadores e um elemento de distinção das empresas;
- A atual conjuntura económica que determina a necessidade de adaptar, regular e transpor as soluções legais para um plano interno, assentes na concertação social e mantendo o clima de diálogo e paz social;

as partes acordam o seguinte:

#### 1- Empregabilidade

As entidades empregadoras manterão uma política de rejuvenescimento de técnicos e quadros ajustada às necessidades do negócio e objetivos prosseguidos pelas empresas.

#### 2- Princípios gerais de evolução profissional / Carreiras

A adoção do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional (competências / proficiência) comum às entidades empregadoras deve permitir enquadrar as realidades diferenciadas das várias empresas, nomeadamente, o maior nível de sofisticação da oferta de produtos e serviços para os segmentos pessoal, residencial e empresarial, devendo também refletir as novas competências associadas aos avanços tecnológicos introduzidos por via da generalização de novas plataformas de redes e modernização do parque tecnológico.

As entidades empregadoras aceitam os seguintes princípios gerais de evolução profissional:

##### 2.1- Posicionamento inicial

2.1.1- Todos os trabalhadores das entidades empregadoras a quem venha a ser aplicado o presente ACT, serão integrados nas novas categorias e níveis de acordo com a última categoria e nível detidos, incluindo os trabalhadores cedidos e os trabalhadores requisitados em organismos oficiais, bem como os trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro nas respetivas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, de acordo com as regras constantes do anexo X.

2.1.2- Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas do anexo IV do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigorarão com efeitos à data de publicação do presente ACT e pelo período de 12 meses.

2.1.3- Os valores de referência de integração da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo IV do presente ACT, serão considerados, apenas, para efeitos de integração inicial no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional dos trabalhadores a integrar no presente ACT.

##### 2.2- Progressão

2.2.1- Os movimentos de progressão dependem das disponibilidades financeiras a definir anualmente.

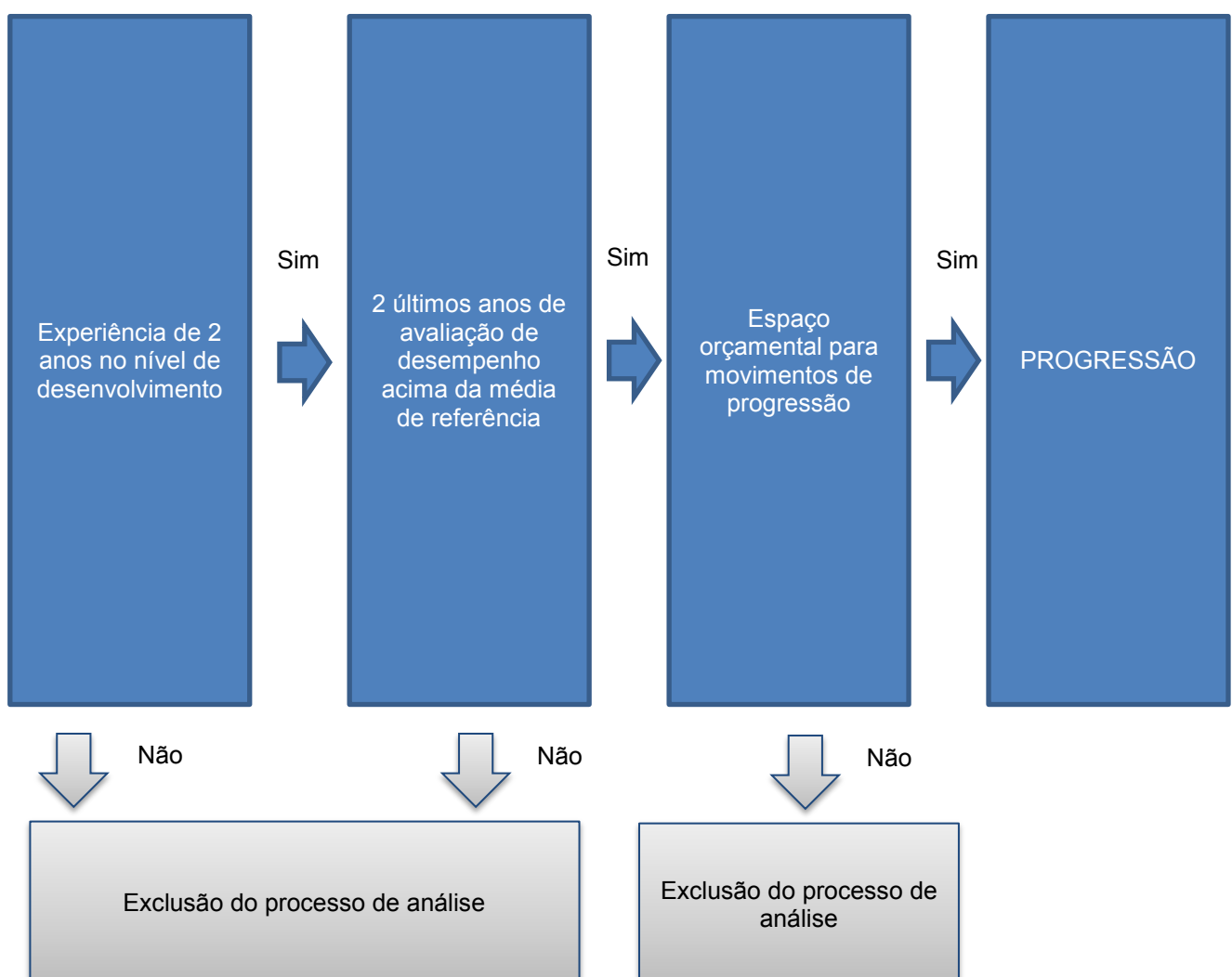
2.2.2- Sem prejuízo no disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> do presente ACT, todos os trabalhadores das entidades empregadoras que reúnam os requisitos de progressão, nomeadamente, a avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem

2.2.3- o mesmo perfil de avaliação, serão, anualmente, âmbito de análise, após 2 anos de permanência no seu nível de desenvolvimento.

2.2.4- Para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efetivo no exercício de funções / categoria hoje detidos.

2.2.5- A um movimento de progressão estará associado um aumento salarial não inferior a 5 % da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional, descritos no anexo X e aplicável para os trabalhadores a integrar no presente ACT.

#### 2.2.6- Processo ilustrativo de progressão



### 2.3. Promoção

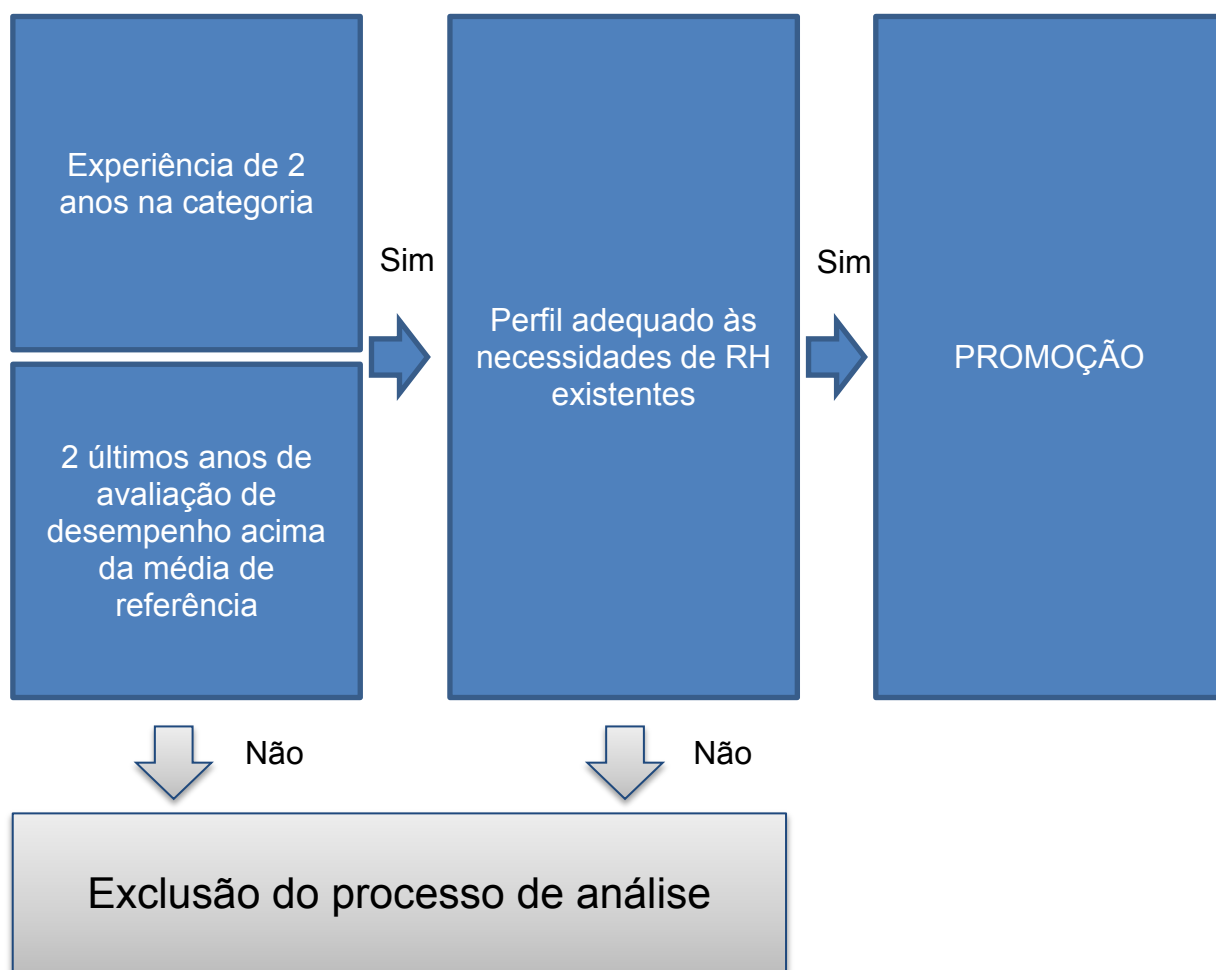
2.3.1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 19.<sup>a</sup> e 20.<sup>a</sup> do presente ACT e em função das necessidades das entidades empregadoras, serão identificados, anualmente, os trabalhadores que reúnam condições de ascenderem a um superior exercício de funções.

2.3.2- São elegíveis para movimentos de promoção, em regra, os trabalhadores que venham a reunir os respetivos requisitos, nomeadamente, a avaliação de desempenho com resultado acima da média de referência do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, após 2 anos de permanência na sua categoria de origem.

2.3.3- Para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efetivo no exercício de funções / categoria detidos.

2.3.4- A qualquer movimento de promoção, está associado um aumento salarial não inferior a 7 % da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional, descritos no anexo X e aplicável para os trabalhadores a integrar no presente ACT.

2.3.5- Processo ilustrativo de promoção



#### 2.4- Preenchimento das novas categorias profissionais

2.4.1- Dado que o novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional (competências / proficiência) identifica novas categorias profissionais, de forma mais exigente e proficiente, as novas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT darão continuidade aos processos de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que se afigurem necessários, complementando-os, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional, a realizar até 60 dias após a data da assinatura do presente ACT.

2.4.1- O mapeamento dos profissionais pelos novos perfis de competência / proficiência realizar-se-á até 60 dias após a data da assinatura do presente ACT.

#### 2.5- Requalificação profissional / Categorias residuais

2.6.1- As entidades empregadoras promoverão as ações adequadas à requalificação profissional dos trabalhadores integrados em eventuais categorias residuais.

2.6.2- Os trabalhadores atualmente integrados em eventuais categorias residuais, mantêm a atual categoria e tabela salarial, atualizada nos mesmos termos que vier a ser para os demais profissionais, comprometendo-se as entidades empregadoras a priorizar a sua possibilidade de evolução profissional, no prazo máximo de 3 anos.

2.6.3- As Empresas informarão a comissão paritária constituída no âmbito do presente ACT:

2.6.4-

- o) Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após a integração inicial dos trabalhadores das novas entidades empregadoras abrangidas pelo ACT no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;
- p) Do número de trabalhadores das novas entidades empregadoras abrangidas pelo ACT existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após os movimentos de reposicionamento decorrentes da avaliação das atividades efetivamente exercidas à data de entrada em vigor do presente ACT.

#### 3- Avaliação de desempenho

As entidades empregadoras aceitam o princípio geral de que a avaliação de desempenho é parte integrante do processo de evolução profissional e desenvolvimento de acordo com os seguintes princípios e orientações genéricas:

3.1- O processo de avaliação de desempenho, tendencialmente de base anual, consistirá numa análise tão objetiva e isenta quanto possível, devendo:

Motivar os trabalhadores a um superior aumento de competências, de forma a potenciarem o seu valor profissional e atingirem elevados padrões de desempenho e produtividade;

Sensibilizar cada um dos trabalhadores sobre o seu mérito / performance individual e comunicar eventuais necessidades de desenvolvimento de acordo com as expectativas empresariais;

Promover a prossecução, conjunta, dos objetivos das empresas.

3.2- As entidades empregadoras garantirão critérios de correção da eventual componente subjetiva das avaliações, recorrendo a análises comparativas de resultados tendo em consideração o enquadramento funcional de cada trabalhador, que serão do conhecimento da comissão paritária.

3.3- O processo de avaliação de desempenho deve revestir as seguintes características:

3.3.1- Ao nível da progressão

3.3.3.1- O processo de avaliação de desempenho deverá permitir analisar o contributo individual na satisfação e prossecução dos objetivos empresariais e de cada unidade organizativa.

3.3.3.1- A avaliação do contributo relativo aos objetivos departamentais / de equipa de trabalho, bem como os definidos individualmente deverá ser alinhada com os objetivos organizacionais, definidos em cada momento.

3.3.2- Ao nível da promoção

3.3.2.1- O processo de avaliação de desempenho terá por base os requisitos e competências que permitam aferir a capacidade de desempenho para novas e diferentes funções de maior nível de conhecimento, complexidade, autonomia e responsabilidade.

3.3.2.2- Em paralelo, o processo deverá permitir a identificação de potencial e talento para o desempenho de futuras funções.

3.3.3- Ao nível dos avaliadores

No processo de avaliação de desempenho, devem ser respeitadas as seguintes orientações:

- A avaliação será efetuada pela chefia direta do trabalhador e validada pelos seus superiores hierárquicos;
- Nos casos em que o avaliador tem menos de 6 meses de permanência no cargo deverá consultar o seu antecessor;
- No caso do trabalhador ter menos de 6 meses de permanência nas novas funções o avaliador deverá consultar o avaliador anterior.

3.3.4- Ao nível da comunicação do resultado da avaliação

3.3.4.1- Durante o período em análise, o superior hierárquico dará periodicamente *feedback* aos avaliados, dando-lhes a conhecer quais são, em sua opinião, os pontos fortes e os a desenvolver no desempenho para que estes possam melhorar as suas competências e proficiência.

3.3.4.1- Concluído o processo de avaliação de desempenho, o avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados obtidos, de forma fundamentada.

3.3.4.1- Após conhecimento dos resultados finais da avaliação de desempenho e no prazo de 30 dias, qualquer trabalhador que pretenda manifestar a sua discordância quanto ao processo de avaliação poderá, através da via hierárquica, apresentar pedido de reanálise, devidamente fundamentado em fatores que tenham que ver exclusivamente com a avaliação de desempenho juntando, se assim o entender, elementos probatórios.

3.3.4.1- De tal facto a comissão paritária terá conhecimento e, se necessário, elaborará as recomendações previstas no presente ACT.

3.3.4.2- Sempre que na análise de uma interpelação sobre a avaliação de desempenho, sujeita à apreciação da respetiva comissão, estejam envolvidos, como avaliados ou avaliadores, quaisquer dos seus elementos, estes serão substituídos, para apreciação dessa interpelação, pelos respetivos suplentes.

3.3.4.3- Sempre que na análise de uma interpelação sobre a avaliação de desempenho, sujeita à apreciação da respetiva comissão, estejam envolvidos, como avaliados, associados de uma organização sindical subscritora do presente ACT, esta terá direito a participar nos trabalhos de apreciação dessa interpelação, sem que tal implique alteração do número de elementos que compõem a comissão paritária.

3.3.4.4- As interpelações apresentadas serão objeto de análise e recomendação.

3.3.5- Ao nível da formação dos avaliadores

Com o objetivo de aperfeiçoar o processo da avaliação de desempenho, as entidades empregadoras promoverão, anualmente, ações de formação dirigidas aos avaliadores.

3.3.6- Revisão e aperfeiçoamento

Numa perspetiva de melhoria contínua, as regras e outros fatores relacionados com este processo podem ser objeto de orientação para aperfeiçoamento por parte da comissão paritária.

4- Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 de anos de serviço da Marconi

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do acordo de empresa da PT Comunicações e pelo regime de “retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 de anos de serviço da Marconi”, previsto no protocolo do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003 mantêm o direito ao prémio em formação, no montante máximo de dez mil euros.

5- Prémio de antiguidade da Marconi

5.1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no protocolo do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, manterão a sua percepção nos termos e condições definidas nas alíneas e números seguintes, desde que:

q) Perfaçam a idade legal de reforma e requeiram a reforma por velhice até 31.12.2019; ou

r) Requeiram, até à data referida na alínea anterior, a reforma antecipada ou por invalidez.

5.2- Os trabalhadores que reúnam as condições indicadas no número anterior terão direito, de acordo com os anos de serviço efetivo à data do requerimento, aos seguintes valores, no montante máximo de vinte cinco mil euros:

i. = ou > 35 anos de antiguidade – 100 % do valor do prémio de antiguidade da Marconi;

ii. = ou > que 25 e < 35 anos de antiguidade – 50 % do valor do prémio de antiguidade da Marconi;

iii. < que 25 anos de antiguidade – 25 % do valor do prémio de antiguidade da Marconi.

5.3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no protocolo do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, que requeiram a pensão por velhice, antecipada ou por invalidez, entre 1.01.2020 e 31.12.2023, terão direito a um prémio de antiguidade no montante de três mil euros.

5.4- Os trabalhadores não abrangidos pelas condições indicadas nos números 5.1. a 5.3. serão integrados no regime previsto no anexo VII – Prémio de reforma/Aposentação.

6- Aspetos gerais e transitórios

6.1. As entidades empregadoras comprometem-se a:

6.1.1- Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente.

6.1.2- Garantir, até final de 2013, as condições especiais de atribuição atualmente em vigor, de MEO, Banda Larga Fixa (ADSL) e Serviço Fixo de Telefone (SFT), aos trabalhadores ativos, suspensos e pré-reformados, reformados e aposentados, alargadas também ao M4O.

6.1.3- Havendo alterações nos benefícios telefónicos atribuídos aos trabalhadores no ativo, analisar a situação dos trabalhadores não ativos.

6.1.4- Entregar um exemplar do presente ACT aos trabalhadores por ele abrangidos.

6.1.5- Regulamentar internamente, no âmbito do processo negocial em curso e desde que este chegue a seu termo, uma flexibilidade de 30 minutos nos horários de trabalho fixos de forma a compensar atrasos relativamente à hora de início da prestação de trabalho que, por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador, sejam gerados no âmbito do horário de trabalho atribuído.

6.1.6- Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.

6.1.7- Dar continuidade às políticas de progressão e promoção prosseguidas com a entrada em vigor no presente ACT, de acordo com as disponibilidades financeiras das entidades empregadoras e em linha com o nível de movimentos de anos anteriores.

6.1.8- Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.

6.2. As partes signatárias do presente ACT acordam em:

6.2.1- Diligenciar no sentido de concluir a revisão do clausulado, designadamente no referente às matérias ressalvadas no anexo IX, até ao final do 1.º trimestre de 2014, sem prejuízo da prorrogação deste prazo por acordo das partes.

6.2.2- Iniciar a discussão do alargamento do âmbito do ACT a outras empresas do Grupo PT, priorizando a inclusão da PT PRO – Serviços administrativos e de gestão partilhados, S.A. tal como hoje existe, já no próximo processo negocial de revisão do ACT.

6.2.3- Desenvolver os procedimentos necessários para garantir de imediato a aplicação na PT PRO – Serviços administrativos e de gestão partilhados, S.A., por normativo interno, dos seguintes regimes constantes do presente ACT:

- a) Aumento do subsídio de refeição para 8,15 EUR;
- b) Subsídio de pequeno-almoço;
- c) Subsídio dominical;
- d) Abono para falhas;
- e) Falta justificada com retribuição dada pelo trabalhador pelo dia do seu aniversário ou no dia útil subsequente;
- f) Tabela de remunerações mínimas em vigor.

6.2.4- Iniciar a discussão, em sede de comissão paritária e com o objetivo de elaborar e divulgar um guia com as melhores práticas, sobre as medidas que promovam a compatibilização da vida profissional com a vida familiar (*work life balance*).

6.2.5- Analisar, em sede de comissão paritária, todos os regimes de prestação de trabalho para além de período normal de trabalho que tenham sido objeto de alteração legal, nomeadamente o regime de trabalho suplementar e compensação por trabalho normal em dia feriado definindo, de forma integrada, um novo regime no âmbito do ACT, que possa nele vir a ser integrado em próximo processo negocial.

6.2.6- Integrar a prestação de trabalho em horários por turnos, em prática nas entidades empregadoras signatárias do presente ACT, no novo regime de horário por turnos agora nele previsto, e garantir aos trabalhadores por ele abrangidos, o direito à perceção do diferencial retributivo, apurado na data de entrada em vigor do presente ACT, dos vários subsídios/abonos que compensem o trabalho por turnos, acordados individualmente ou em vigor naquela data, integrando-os em prestação compensatória por trabalho por turnos. Este regime prevalece sobre eventuais regimes contrários constantes de contrato de trabalho.

6.2.7 - Discutir globalmente, em sede de comissão paritária, a prestação de trabalho em horários por turnos, em prática nas entidades empregadoras signatárias do presente ACT, tendo em vista a respetiva uniformização e negociação em futuro processo de revisão do presente ACT.

6.2.8- Manter os valores da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo IV do presente ACT, bem assim como as que se encontram em vigor nas novas entidades empregadoras abrangidas, os quais serão atualizados com efeitos a 01.01.2013 de acordo com o resultado do processo negocial que se iniciará após a assinatura do presente ACT.

## 7- Modelo experimental

As partes comprometem-se a analisar, em sede de comissão paritária, a implementação de um modelo de gestão e remuneração do trabalho prestado em regime de prevenção, tendo por base o pagamento por intervenção, dos trabalhadores em prevenção com intervenção local, que, em função dos resultados práticos decorrentes da introdução do referido modelo, poderá ser objeto de negociação em futuro processo de revisão do presente ACT.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do n.º 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

- a) Empregadores abrangidos: PT Comunicações, S.A., a TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A., a PT SI - Sistemas de Informação, S.A., a Portugal Telecom, Inovação, S.A., PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, S.A. e Fundação Portugal Telecom
- b) Trabalhadores abrangidos – 10 435
- c) Trabalhadores não sindicalizados – 6 174

### **Pela PT Comunicações, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da PT Comunicações, S.A.

Francisco José Meira Silva Nunes – Vogal do Conselho de Administração da PT Comunicações, S.A.

### **Pela TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A.

Francisco José Meira Silva Nunes – Vogal do Conselho de Administração da TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A.

Pela **PT SI - Sistemas de Informação, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Procurador

Francisco José Meira Silva Nunes – Procurador

Pela **PT Centro Corporativo, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Procurador

Francisco José Meira Silva Nunes – Procurador

Pela **Fundação Portugal Telecom**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da Fundação Portugal Telecom

Francisco José Meira Silva Nunes – Procurador

Pela **Portugal Telecom, Inovação, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da Portugal Telecom, Inovação, S.A., com delegação de poderes

Pela **PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde**

Francisco José Meira Silva Nunes – Administrador Delegado da PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde

Pelo **SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual**

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves – Mandatário

António Jorge de Jesus Caetano - Mandatário

António Marques Moura - Mandatário

Pelo **STPT – Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom**

Jorge Manuel de Almeida Félix – Mandatário

Acácio José Gomes de Almeida - Mandatário

Eduardo Santos de Jesus - Mandatário

Pelo **SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média**

Manuel Matias Ferreira da Silva – Mandatário

Luís António Pires Batista - Mandatário

Leonel da Silva Correia - Mandatário

Pelo **STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual**

António José da Costa Serafim – Mandatário

Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme – Mandatária

Pelo **SICOMP – Sindicato das Comunicações de Portugal**

Victor Manuel Martins - Mandatário

Carlos Alberto Simões Vicente – Mandatário

Anabela do Rego Ferreira Mendes Farinha - Mandatária

Pelo **SINQUADROS – Sindicato de Quadros das Comunicações**

Antonino Manuel Henrique Simões - Mandatário

Eurico Domingos Pereira Lourenço - Mandatário

Pela **SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços**

Luís António Pires Batista - Mandatário

Pela **Federação dos Engenheiros**

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto – Mandatária

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa – Mandatário

Sindicatos representados:

SNEET – Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

SERS – Sindicato dos Engenheiros

Pelo **SPEUE – Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia**

José de Lima Barbosa - Mandatário

Joaquim Vieira Soares - Mandatário

Pelo **TENSIQ – Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações**

Francisco Figueiredo Violante - Mandatário

Madalena Figueiroa – Mandatário

Depositado em 15 de maio de 2013, a página 137, do livro 11, com o depósito nº. 33/13, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Ld.<sup>a</sup> e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [1.ª série nº 39 de 22/10/2012](#), apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

- 1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Ld.<sup>a</sup>, cuja atividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos óticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Vila Real.
- 3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.
- 4- O presente AE abrange um empregador e 5 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletiva.
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2012.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Direitos das mulheres trabalhadoras e parentalidade**

- 1- ...
- 2- ...
- 3- São ainda assegurados às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) .....
- b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
- c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela Segurança Social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com exceção das 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe.
- d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica
- e) ....
- f) A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- g) No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o/a filho/a perfazer um ano.
- h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa.
- i) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Após o gozo desta licença parental, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Faltas justificadas**

- 1- ...
  - a) ...
  - b) ...
  - c) ...
  - d) ...
  - e) ...
  - f) ...
  - g) Doação benévola de sangue, no dia da doação;
  - h) Autorização prévia ou posterior da empresa.
- 2- ...
- 3- ...

ANEXO III  
**Enquadramentos**

**Grupo I:**

Encarregado geral

**Grupo II:**

Contabilista

Sub-encarregado geral

**Grupo III:**

Chefe de secção

Secretário de administração

**Grupo IV:**

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

**Grupo V:**

Caixa

Carpinteiro de 1ª

Controlador de fabrico

Escriturário de 1ª

Motorista de pesados

Oficial eletricitista de 1ª

Serralheiro mecânico de 1ª

Torneiro mecânico de 1ª

Vendedor

**Grupo VI:**

Coordenador de sector

**Grupo VII:**

Agente de serviços de planeamento e armazém

Agente de serviços de atendimento a clientes

Controlador de qualidade de lentes de receituário

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Operador de máquinas de vácuo

**Grupo VIII:**

Carpinteiro de 2ª

Dactilógrafo

Escriturário de 2ª

Oficial eletricista de 2ª

Serralheiro mecânico de 2ª

Torneiro mecânico de 2ª

**Grupo IX:**

Carpinteiro de 3ª

Escriturário de 3ª

Fiel de armazém

Oficial eletricista de 3ª

Serralheiro mecânico de 3ª

Telefonista

Torneiro mecânico de 3.ª

**Grupo X:**

Alimentador de forno automático

Alisador de lentes bifocais

Alisador de lentes unifocais

Estagiário de escritório do 3.º ano

Fresador de ótica

Operador de máquina de lavar produtos óticos

Polidor de ótica

Pré-oficial eletricista do 2.º ano

Retificador de moldes

Retificador de topos

**Grupo XI:**

Guarda

**Grupo XII:**

Controlador de qualidade

Embalador

Estagiário de escritório do 2.º ano

Montador de bifocais

Montador de discos

Pré-oficial eletricitista do 1.º ano

**Grupo XIII:**

Empregado de limpeza

**Grupo XIV:**

Ajudante de oficial eletricitista

Estagiário de escritório do 1.º ano

Servente/estafeta

**Grupo XV:**

Aprendiz

Praticante

Lisboa, 11 de abril de 2013

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, Ld.<sup>a</sup>

*Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária

*Pedro Miguel P.T. da Silva Jesus Vicente*, na qualidade de mandatário

Depositado a 2013/05/15, a folha n.º 137, do livro 11, com o número 32/2013, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, S.A., a federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

**Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L<sup>da</sup>. E a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

\* Alteração salarial e publicação integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 23, de 22 de Junho de 2010](#) e posteriores alterações, a última das quais publicada no *BTE* [n.º 16, de 29 de Abril de 2012](#)\*

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

- 1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line – Transportes Marítimos, L<sup>da</sup>. e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.
- 2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.
- 4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM – Registo Internacional da Madeira.

**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 maio e 30 de abril do ano civil imediato.
- 3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder, 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.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

- 7- 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 do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.
- 2- Sempre que o armador recorra à 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**

Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Atividade profissional**

A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio do armador ou afretado pelo mesmo, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos e deveres das partes**

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos tripulantes**

São deveres dos tripulantes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;

- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e 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) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Deveres do armador**

São deveres do armador:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Instalar 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;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do tripulante;
- f) Indemnizar os tripulantes dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir 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 na empresa da atividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos tripulantes abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Garantias dos tripulantes**

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressões 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 expressos na lei e no presente AE;
- d) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Classificações**

- 1- Para efeitos deste AE é adotado o enquadramento profissional de navegação e hotelaria, nos termos dos descritivos de funções constantes dos anexos I e III, 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 o armador disponha de tripulante devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Direitos sindicais**

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

- 1- Para os tripulantes do Enquadramento Profissional de Navegação, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias a prestar de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, nos seguintes termos:
  - a) O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de 4 (quatro) horas.
  - b) Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 (seis) e as 24 (vinte e quatro) horas, divididos por 2 (dois) períodos de trabalho.
  - c) Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de 8 (oito) horas consecutivas.
- 2- Para os tripulantes do enquadramento profissional hotelaria, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais.

- 3- Os limites das horas de trabalho e de descanso aplicáveis aos tripulantes do enquadramento profissional hotelaria são os seguintes:
  - a) O número máximo de horas de trabalho não deve exceder:
    - i) 14 horas por período de 24 horas;
    - ii) 72 horas por períodos de sete dias.
  - b) O intervalo mínimo de descanso não deve ser inferior:
    - i) 10 horas por períodos de 24;
    - ii) 77 horas por períodos de sete dias.
- 4- As horas de descanso não podem ser distribuídas por mais de dois períodos, dos quais um, de pelo menos seis (6) horas, não devendo o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso ultrapassar 14 horas.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

- 1- São isentos de horário de trabalho os tripulantes que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico e segundo oficial de máquinas. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros tripulantes que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.
- 2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

Cláusula 13.<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 14.<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 salva - vidas, 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 tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;
- c) A normal rendição dos quartos.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Registo de trabalho a bordo**

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

**Retribuições**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Retribuição**

- 1- A retribuição compreende a retribuição base mensal e as diuturnidades.
- 2- Não integram o conceito de retribuição:
  - a) O suplemento de embarque;
  - b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
  - c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
  - d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
  - e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
  - f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
  - g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
  - h) Os salários de salvação e assistência;
  - i) A participação nos lucros da empresa armadora.
  - j) O subsídio de IHT.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Tempo e forma de pagamento**

- 1- O armador 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, o armador 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 18.<sup>a</sup>**

### **Retribuição base mensal**

- 1- A retribuição base mensal devida aos tripulantes abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, 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 inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e as diuturnidades.
- 3- A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(R_m \times 12)}{365}$$

sendo **R<sub>m</sub>** 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 19.<sup>a</sup>**

### **Diuturnidades**

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa, o tripulante da tabela de navegação adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VII da tabela I de retribuições (Navegação), não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

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

- 1- As retribuições base mensais constantes do anexo II, Tabela I – Navegação, para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.
- 2- Os tripulantes integrados nos níveis IV a VII da mesma tabela que, a nível de contrato individual de trabalho, acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT, terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.
- 3- Os tripulantes integrados na Tabela II – Hotelaria, prestarão sempre a sua atividade profissional em regime de IHT, pelo que receberão durante os doze meses do ano e também nos subsídios de férias e de Natal um subsídio de 30 % da retribuição base mensal.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

- 1- Em novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.
- 2- No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Retribuição do período de descanso – Tabela I - Navegação**

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o tripulante terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

- 1- Anualmente, o tripulante adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.
- 2- No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador 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, o armador e o tripulante poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 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**

- 1- A alimentação em viagem é igual para todos os tripulantes e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.
- 2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.
- 3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:
  - Pequeno - almoço - 3,50 €;
  - Almoço - 13,20 €;
  - Jantar - 13,20 €;
  - Ceia - 3,50 €.
- a) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço;
- b) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento previsto para o almoço;
- c) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento previsto para o jantar.
- d) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Suplemento de embarque – Tripulantes de navegação**

- 1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento especial 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 determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a Tabela Salarial I - Navegação constante do anexo II:
  - a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares - 106 %;
  - b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares - 124 %;
  - c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares - 143 %;
  - d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares - 161 %.
- 4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o radiotécnico-chefe e o segundo oficial de máquinas, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 11.ª e 12.ª.
- 5- Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles tripulantes, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros tripulantes, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Deslocações para embarque / desembarque e repatriamento**

- 1- O armador 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 tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.<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 55,20 EUR.
- 4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 46.644,90 EUR.
- 5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.
- 6- O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 28.<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, o armador suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos tripulantes.
- 2- Se houver acordo entre o tripulante e o armador nos termos do n.º 2 da cláusula 27.<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 29.<sup>a</sup>**

#### **Descanso semanal e feriado**

- 1- Para os tripulantes do enquadramento navegação, os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementar.
- 2- Para os tripulantes do enquadramento hotelaria, o descanso semanal corresponde a um período de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

#### **Períodos de descanso em terra - Navegação**

- 1- Por cada mês de embarque, os tripulantes do enquadramento navegação adquirem direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.
- 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- Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e tripulante.
- 4- 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.
- 5- O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o tripulante, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.
- 6- O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.
- 7- Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.
- 8- No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respetivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

- 9- Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.
- 10- No caso de navios em construção no estrangeiro, os tripulantes deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente AE, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respetiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.
- 11- Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.
- 12- Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.
- 13- Se o armador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao tripulante, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respetivo subsídio de férias.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Férias – Hotelaria**

- 1- Os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria têm direito a um período de férias remunerado de 22 dias úteis em cada ano civil, o qual poderá ser aumentado nos termos da lei geral laboral.
- 2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.
- 3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 4- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis, e ao correspondente subsídio, por cada mês completo de duração do contrato contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Apresentação após as férias**

- 1- O tripulante estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.
- 2- O tripulante que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.
- 3- É obrigação do armador informar o tripulante de qual a documentação a atualizar, se for caso disso.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

- 1- Quando o tripulante esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, 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 tripulante apresentar-se imediatamente ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja união de facto ou economia comum com o tripulante, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;
  - c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do tripulante ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao tripulante, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste ACT e da lei;
  - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;
  - 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 tripulante 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 tripulante tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

- 5- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do tripulante 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 n.º 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 encontre 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 n.ºs 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>
- 2- As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 36.<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 37.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das faltas**

- 1- Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.
- 2- Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o tripulante enviará ao armador 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- 4 - O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o tripulante apresentá-la também no prazo de 15 dias após tal notificação.

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- Poderão ser concedidas aos tripulantes 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.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

- 1- O contrato de trabalho cessa nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.
- 2- Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, no cálculo das indemnizações previstas na legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> deste AE, por cada ano ou fração de antiguidade nos termos da lei.
- 3- Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria, as indemnizações devidas são calculadas nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.
- 4- O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão.

**CAPÍTULO VII**

**Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Contribuição para a segurança social**

Os tripulantes ficarão abrangidos pelo regime legal de seguro social voluntário, comprometendo-se o Armador a proceder, mensalmente, à entrega do montante das contribuições a cargo de cada trabalhador, mediante prévia comunicação do escalão escolhido.

Cláusula 41.<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 do armador, 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 do armador transitará para a segurança social.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Seguro por acidente de trabalho**

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 43.<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, o armador 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.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Inspeções médicas**

O armador assegurará de sua conta inspeções médicas periódicas dos tripulantes, preferencialmente antes do embarque.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras só serão atribuídos, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

**CAPÍTULO VIII**

**Higiene e segurança**

Cláusula 46.<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 higiene e segurança a bordo dos navios.
- 4- A formação sobre higiene e segurança dada aos tripulantes deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respetiva retribuição.

Cláusula 47.<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 pelo armador.
- 3- O armador 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 48.<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 49.<sup>a</sup>

**Formação e desenvolvimento**

- 1- O armador 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 FESMAR.
- 2- As ações de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

- 3- O Armador poderá celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confiram aos formandos a habilitação necessária à sua admissão.

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 50.<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 do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável.

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

#### **Bem-estar a bordo**

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

#### **Famíliares a bordo**

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna do armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições atualmente praticadas.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

#### **Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

#### **Quotização sindical**

- 1- O armador obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos tripulantes sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar o armador de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).
- 3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.
- 4- O armador remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos tripulantes abrangidos.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Proteção dos bens deixados a bordo**

- 1- Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, o armador ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.
- 2- O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo tripulante desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Perda de haveres**

- 1- O armador, 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, o armador 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 3.000,00 EUR.
- 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 57.<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 58.<sup>a</sup>

**Proteção da maternidade e paternidade**

- 1- Aos tripulantes aplica-se o regime legal de proteção da maternidade e paternidade.
- 2- Para usufruírem deste regime os tripulantes terão de informar por escrito o armador e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e armador por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que a convenção coletiva de trabalho anterior.

CAPÍTULO XI

**Relação entre as partes outorgantes**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Comissão**

- 1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes do armador, 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 poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois 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 deverão 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 61.<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.

## ANEXO I

### Enquadramento Profissional - Navegação

Níveis Salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe de quarto de navegação Oficial maquinista chefe de quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1.ª classe Contramestre Mecânico de Bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2.ª classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3.ª classe Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2.ª classe

**Nota:** As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

**Enquadramento Profissional - Hotelaria**

<b>Níveis Salariais</b>	<b>Funções</b>
A	Chefe de Hotel Staff
B	Chefe de secção
C	Hotel Staff de 1. <sup>a</sup>
D	Hotel Staff de 2. <sup>a</sup>
E	Hotel Staff Praticante

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2013)

**Tabela I – Navegação**

<b>Níveis</b>	<b>Remunerações Base Mensais</b>
I	2 283,00
II	2 076,00
III a)	1 865,00
b) c)	1 796,00
IV c)	1 177,00
V d)	928,00
VI d) e)	801,00
VII	768,00
VIII	707,00

II) Corresponde à retribuição do Imediato.

- a) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.
- b) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

- e) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe quarto de navegação ou de chefe de quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.
- d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V.

Tabela II – Hotelaria

Níveis	Remunerações Base Mensais
A	1 390,00
B	835,00
C	728,00
D	648,00
E	550,00

### ANEXO III

#### Descritivo de funções

**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, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:
  - 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, 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;

**Radiotécnico-chefe** - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia direta de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade atua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

**Oficial Radiotécnico** - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

**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, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i. Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequado 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 inspecção, 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.

**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 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;

**Praticante** – É a atividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior

**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.

**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.

**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), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

**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.

**Carpinteiro** - É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

**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.

**Ajudante de maquinista** - É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

- a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efetuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;
- b) Colaborar nas limpezas e nas ações de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

**Marinheiro de 2.ª classe** - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;
- b) Efetuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de “marinheiro qualificado” tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de agosto de 1951;
- c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, atuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

**Hotel Staff (1.ª, 2.ª e Praticante)** – É o trabalhador que assegura de forma polivalente um conjunto de funções de apoio e assistência aos passageiros e automóveis durante o embarque, viagem e desembarque. Estas funções podem ser desenvolvidas, de acordo com a sua formação, aptidões e conhecimentos, nas áreas comerciais, restauração, bares, produção de F&B e assistência à cozinha, copa e messe dos tripulantes. Pode ainda assegurar a limpeza das áreas de passageiros e assumir funções de segurança a bordo.

**Nota:** A permanência de um trabalhador na categoria profissional de praticante decorrerá pelo período máximo de 12 meses, findos os quais passará automaticamente para a categoria profissional de Hotel Staff de 2.ª. As promoções às categorias superiores serão feitas por decisão do armador.

**Chefe de Secção de Hotel Staff** – É o trabalhador que organiza, coordena e controla um grupo de profissionais que constituem uma das secções de atividade a bordo.

**Chefe de Hotel Staff** – É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige toda a atividade hoteleira a bordo, bem como as áreas comerciais e de apoio aos passageiros.

### **Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 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 47 trabalhadores.

Funchal, 19 de abril de 2013

Pel’ **A Porto Santo Line – Transportes Marítimos, L.ª**

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, na qualidade de mandatário

Pel’ **A Fesmar – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar**, em representação dos seus Sindicatos filiados:

Sincomar – Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

Sitemaq – Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Smmcmm – Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

Semm – Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário

*José Manuel de Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário

Depositado em 10 de maio de 2013, a página 136, do livro 11, com o depósito n.º 31/13, nos termos do artigo n.º 494, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Douro Azul – Sociedade Marítimo – Turística, S.A. e outra e a FESMAR – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Integração em níveis de qualificação - Retificação**

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, Iª. Série, n.º. 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, Iª. Série, n.º. 15, de 22 de abril de 2013

1. Quadros Superiores

- . Chefe de serviços III
- . Chefe de serviços II
- . Diretor II
- . Diretor I
- . Diretor de cruzeiro II
- . Diretor de cruzeiro I
- . Técnico oficial de contas II
- . Técnico oficial de contas I

2. Quadros Médios

2.1 – Técnicos Administrativos

- . Assessor de direção II
- . Assessor de direção I
- . Assistente de diretor de cruzeiro II
- . Assistente de diretor de cruzeiro I
- . Chefe de serviços I

3. Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa

- . Camaroteiro chefe

- . Chefe de cozinha
- . Chefe de receção
- . Chefe de sala
- . Mestre de tráfego local

4. Profissionais Altamente Qualificados

4.1 – Administrativos, Comércio e Outros

- . Assistente de bordo II
- . Assistente de bordo I
- . Promotor comercial II
- . Promotor comercial I
- . Secretário II
- . Secretário I
- . Técnico administrativo III
- . Técnico administrativo II
- . Técnico administrativo I
- . Técnico de informática III
- . Técnico de informática II
- . Técnico de informática I
- . Terapeuta de SPA II
- . Terapeuta de SPA I

4.2 – Produção

- . Maquinista prático 1.<sup>a</sup>
- . Técnico operacional III
- . Técnico operacional II
- . Técnico operacional I

5. Profissionais Qualificados

5.1 – Administrativos

- . Assistente administrativo II
- . Rececionista

### 5.3 – Produção

- . Assistente operacional II
- . Maquinista prático 2.<sup>a</sup>
- . Maquinista prático 3.<sup>a</sup>

### 5.4 - Outros

- . Cozinheiro 1.<sup>a</sup>
- . Cozinheiro 2.<sup>a</sup>
- . Cozinheiro 3.<sup>a</sup>
- . Empregado de bar 1.<sup>a</sup>
- . Empregado de bar 2.<sup>a</sup>
- . Empregado de mesa 1.<sup>a</sup>
- . Empregado de mesa 2.<sup>a</sup>
- . Marinheiro de 1.<sup>a</sup> TL
- . Marinheiro de 2.<sup>a</sup> TL
- . Motorista II

## 6. Profissionais Semiqualeificados (Especializados)

### 6.1 - Administrativos, Comércio e Outros

- . Ajudante de bar
- . Ajudante de cozinha
- . Ajudante e terapeuta de SPA
- . Assistente administrativo I
- . Auxiliar administrativo II
- . Auxiliar administrativo I
- . Camaroteiro
- . Copeiro II
- . Copeiro I
- . Empregado de limpeza II
- . Empregado de limpeza I
- . Empregado de quiosque

## **ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:**

### **Associações sindicais:**

#### **I – Estatutos**

##### **SITese – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços- Alteração**

Alteração estatutária, aprovada em assembleia-geral de 4 de abril de 2013, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 48, de 29 de dezembro de 2012](#)

##### **Artigo 20.º**

##### **Processo disciplinar**

- 1- O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.
- 2- Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitorial e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.
- 3- No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.
- 4- A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.
- 5- A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.
- 6- A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dele dará recibo no original, ou, em impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de receção.
- 7- O sócio formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da entrega da nota de culpa ou da data da receção da carta, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

- 8- A decisão será, em princípio, tomada no prazo de 45 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excecionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias se a comissão disciplinar o entender por necessário.
- 9- Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada sob aviso de receção.
- 10- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais do sócio.

## Artigo 22.º

### **Eleição, posse, mandato e demissão dos corpos gerentes**

- 1- Os membros dos corpos gerentes definidos no n.º 2 do artigo anterior (excetuando a comissão de gestão) e os membros do conselho geral são submetidos a voto direto, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos, salvo no caso do conselho geral.
- 2- Caso se venha a verificar empate entre duas listas concorrentes em relação a qualquer destes órgãos a eleger, compete ao conselho geral, que venha a ser constituído após o ato eleitoral, proceder à eleição desse mesmo órgão.
- 3- O órgão em relação ao qual se tenha verificado empate na votação eleitoral será eleito por escrutínio secreto em reunião extraordinária do conselho geral eleito, a convocar pelo conselho coordenador e a realizar dentro do prazo de oito dias, sendo submetidas ao escrutínio as duas listas cujo resultado eleitoral tenha sido de empate.
- 4- Os membros dos órgãos eleitos tomarão posse e entrarão em funções dentro de 30 dias subsequentes ao ato eleitoral, em sessão especial convocada pelo presidente da assembleia eleitoral, sendo a posse conferida pelo conselho coordenador.
- 5- Os membros do conselho geral são eleitos pelo método da média mais alta de *Hondt* de entre as listas nominativas concorrentes.
- 6- A duração do mandato dos membros de qualquer órgão, exceto a comissão de gestão, quando exista, é de quatro anos, tendo em conta o n.º 4 do artigo 46.º, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.
- 7- Os membros dos corpos gerentes manter-se-ão em funções, com plena eficácia, enquanto persistir, em qualquer dos seus órgãos, uma maioria de membros eleitos, incluindo os suplentes eventualmente existentes.
- 8- Os membros dos corpos gerentes e da comissão disciplinar só podem ser demitidos, na totalidade em cada órgão, por deliberação do conselho geral, que reunirá expressamente para o efeito, a requerimento de qualquer dos órgãos do Sindicato.

- 9- A demissão, exoneração ou renúncia da maioria dos membros de qualquer órgão do Sindicato implica a destituição do mesmo na totalidade, já que a suspensão ou demissão individual ou parcial determina a substituição por quem o conselho geral designar, caso não existam suplentes nas listas dos respectivos órgãos do SITESE.
- 10- A eleição de qualquer órgão dos corpos gerentes ou do seu todo, por força do disposto dos n.ºs 8 e 9 deste artigo, só terá lugar se não ocorrer no ano previsto para a realização de eleições ordinárias, caso em que será eleita uma comissão de gestão.
- 11- É ao conselho geral, reunido expressamente para o efeito, que compete eleger uma comissão de gestão, composta por três a sete elementos, para gerir o Sindicato e promover eleições nos prazos estatutários, fixando o conselho geral o seu funcionamento, sempre que se verifiquem as situações previstas nos n.ºs 9 e 10 deste artigo, devendo manter-se em funções até à posse dos novos órgãos eleitos.
- 12- Os membros dos corpos gerentes, do conselho geral e da comissão disciplinar, quaisquer que sejam os seus efetivos, manter-se-ão em plenitude de funções até ao emposse dos membros dos novos órgãos ou da comissão de gestão, assumindo o conselho coordenador o garante da legalidade sindical.
- 13- Para qualquer órgão do Sindicato poderão ser eleitos membros suplentes, em número não superior a um terço dos efetivos, os quais entrarão em funções pela ordem em que se encontrem na respetiva lista, sempre que tal se justifique.
- 14- Os membros dos órgãos do SITESE podem, por períodos limitados e por motivos devidamente justificados, pedir ao presidente do conselho coordenador a suspensão do mandato. Caso seja concedida, durante a suspensão cessam os direitos, os deveres e a responsabilidade enquanto membros dos órgãos do Sindicato.

#### Artigo 24.º

##### **Constituição do conselho geral**

- 1- O conselho geral é constituído por:
  - a) 50 membros eleitos por sufrágio direto e secreto de listas nominativas e escrutínio pela média mais alta de *Hondt*;
  - b) Todos os membros do conselho coordenador em efetividade de funções;
  - c) Todos os membros da direção em efetividade de funções;
  - d) eliminar
  - e) eliminar;
  - f) eliminar.
- 2- A mesa do conselho geral será constituída pelo conselho Coordenador

Artigo 26º.

**Competência do conselho geral**

Compete ao conselho geral:

- a) Deliberar sobre a fusão do SITESE com outras organizações sindicais ou sobre a sua extinção;
- b) Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos;
- c) Decidir em última instância nos recursos para ele interpostos, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Deliberar acerca da declaração de greve sob proposta da direção, quando a sua duração for superior a 10 dias;
- e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;
- f) Eleger os substitutos dos órgãos de gestão sempre que membros destes, nos termos do artigo 22.º, se demitam, sejam exonerados ou renunciem ao mandato;
- g) Deliberar sobre a filiação do Sindicato noutras organizações sindicais, sendo, para tanto, necessária a aprovação, por maioria absoluta, dos conselheiros em exercício;
- h) Eleger representantes do Sindicato nas organizações em que este se encontre filiado;
- i) Dar parecer sobre a constituição de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como associações mutualistas, cooperativas, bibliotecas e outras, ou a adesão a outras já existentes;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITESE lhe apresentem;
- k) Atualizar ou adaptar-se, sempre que necessário, à política e estratégias sindicais definidas pelo conselho geral;
- l) Eleger outras comissões que julgue convenientes ou que lhe sejam solicitadas pelos órgãos do SITESE e destituí-las quando o achar oportuno;
- m) Autorizar a direção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- n) Ratificar, sobre proposta da direção, as decisões desta quanto à aceitação ou não da integração de outros sindicatos no SITESE;
- o) Deliberar, nos termos do n.º 1 do artigo 38.º, sobre a organização das comissões sectoriais;
- p) Eleger, por proposta da direção, a comissão disciplinar.
- q) Aprovar o relatório de contas e o orçamento.

Artigo 26º. - A

**Quórum do conselho geral**

- 1- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.
- 2- Não estando presente o número mínimo de membros previsto no número anterior, o conselho geral reúne em segunda convocatória, decorrida meia hora, podendo deliberar validamente com os membros presentes.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que presidir ao conselho geral voto de qualidade.

Artigo 36º. - A

**Quórum da comissão fiscalizadora de contas**

- 1- A comissão fiscalizadora de contas só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.
- 3 - As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente da comissão fiscalizadora de contas voto de qualidade.

Artigo 37º. - A

**Quórum da comissão disciplinar**

- 1- A comissão disciplinar só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.
- 3 - As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o sócio que preside à comissão disciplinar voto de qualidade.

Artigo 42.º

**Eleição, suspensão e destituição de delegados sindicais**

- 1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pelo conselho geral, a solicitação da direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.
- 2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direção promover a eleição dos respectivos substitutos.

3- A eleição dos delegados sindicais terá de ser efetuadas por voto direto e secreto.

Registado em 09 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob 33.º n.º, a fls155 do livro n.º 2

## II – Direção

### **Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA**

Eleita em 11 de abril de 2013, para o mandato de quatro anos

#### **Direção**

Alfredo Jorge Carvalho Pereira - Associado n.º 3.875 com a categoria profissional de TMA, ao serviço na OGMA/Alverca, portador do bilhete de identidade n.º 6592213, de 24/03/2003, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, com validade até 24/04/2013;

Antero Jerónimo Moniz Arruda Quental - Associado n.º 1.952, com a categoria profissional de Técnico Qualificado, ao serviço da SATA Air Açores/Ponta Delgada, portador do cartão de cidadão n.º 2313021, com validade até 29/06/2017;

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa - Associado n.º 3.564, com a categoria profissional de TTAE, ao serviço da SPdH/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 07391252, com validade até 16/03/2014;

Bruno Nabais Barreiros - Associado n.º 8.484, com a categoria profissional de TMA, ao serviço da TAP/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 13401081, com validade até 10/10/2013;

Cláudia Cristina Silva Anjos Dias - Associada n.º 7.143, com a categoria profissional de Técnica Comercial, ao serviço da TAP/Lisboa, portadora do cartão de cidadão n.º 10987259, com validade até 20/11/2013;

Cláudia Sofia Silva Nóia - Associada n.º 6.948, com a categoria profissional de TA - Técnica Administrativa, ao serviço da SATA/Açores, portadora do cartão de cidadão n.º 11664468, com validade até 09/03/2014;

Fernando José Miguel Pereira Henriques - Associado n.º 7.222, com a categoria profissional TTAE, ao serviço da SPdH/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 11595662, com validade até 02/03/2015;

Francisco Artur Gomes Corvelo - Associado n.º 6.777, com a categoria profissional de TICA/Técnico Inf. Comum. Aeron, ao serviço da NAV Portugal/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 04834130, com validade até 05/01/2017;

Hélder José Ferro Baptista - Associado n.º 7.879, com a categoria profissional de TTAE, ao serviço da SPdH/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 10115306, com validade até 23/09/2015;

José Mário Ferraz Liz Neves - Associado n.º 7.340, com a categoria profissional de OAE/ Operador Assistente Escala, ao serviço da ao serviço da SPdH/Porto, portador do cartão de cidadão n.º 08952112, com validade até 28/05/2014;

José Manuel dos Santos Silva - Associado n.º 8.574, com a categoria profissional de TAM, ao serviço da TAP/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 011452595, com validade até 25/05/2015;

Luis Manuel Gomes Rosa - Associado n.º 239, com a categoria profissional de TMA, ao serviço da TAP/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 03310078, com validade até 20/11/2017;

Maria Luis Soares Pereira Torres - Associada n.º 7.290, com a categoria profissional de Operador Principal, ao serviço da LFP - Lojas Francas de Portugal, portadora do cartão de cidadão n.º n.º 04122897, com validade até 06/05/2014;

Mário Joaquim Santos Cardoso - Associado n.º 3.511, com a categoria profissional de TA - Técnico Administrativo, ao serviço da ANA/Porto, portador do cartão de cidadão n.º 8575671, com validade até 27/02/2018;

Miguel Ângelo Cardoso Beirão - Associado n.º 7.907, com a categoria profissional de Operador Principal Armazém, ao serviço da LFP - Lojas Francas de Portugal, portador do cartão de cidadão n.º 11131485, com validade até 12/06/2014;

Nelson Correia Vultão - Associado n.º 7.729, com a categoria profissional de OAE/ Operador Assistente Escala, ao serviço da SATA Air Açores, portador do cartão de cidadão n.º 11979265, com validade até 08/09/2014;

Nuno Miguel Marques Crestino - Associado n.º 8.392, com a categoria profissional de OAE/ Operador Assistente Escala, ao serviço da SPdH /Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 11095363 de 12/04/2008, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa;

Nuno Miguel Figueiredo de Sousa - Associado n.º 5.331, com a categoria profissional de Operador Manutenção, ao serviço da PORYWAY/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 08950280, com validade até 08/10/2017;

Nuno Alberto Custódio Carvalho - Associado n.º 6.288, com a categoria profissional de TA-Técnico Administrativo, ao serviço da ANA/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 10989799, com validade até 27/11/2017;

Patrícia Margarida de Sousa Matos Amaral - Associada n.º 7.133, com a categoria profissional de Técnica Comercial, ao serviço da SATA Internacional/Açores, portadora do cartão de cidadão n.º 11495673, com validade até 31/03/2017;

Paulo Alexandre Carvalho Duarte - Associado n.º 3.821, com a categoria profissional de TPPC, ao serviço da TAP/Lisboa, portador do cartão de cidadão n.º 08499645, com validade até 02/01/2016;

Paulo Jorge Botelho Costa Mestre - Associado n.º 5.132, com a categoria profissional de OPS/Of. Op. Socorros, ao serviço da ANA/AÇORES, portador do cartão de cidadão n.º 10374102, com validade até 01/04/2016;

Rui Filipe Coelho Braga - Associado n.º 3.459, com a categoria profissional de TAPP, ao serviço da OGMA/Alverca, portador do cartão de cidadão n.º 07353095, com validade até 04/10/2017;

Rui Miguel Guerreiro Sena - Associado n.º 5.405, com a categoria profissional de OPS/Of. Op. Socorros, ao serviço da ANA/Faro, portador do cartão de cidadão n.º 10350900, com validade até 28/08/2013;

José Vitor de Oliveira Martins - Associado n.º 5.435, com a categoria profissional de OPS/Supervisor, ao serviço da ANAM/Madeira, portador do cartão de cidadão n.º 9500320, com validade até 22/04/2014.

## **Associações de empregadores:**

### **I – Estatutos**

#### **Associação dos Transitários de Portugal**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 26 de março de 2013, à última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2002.](#)

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, sede e fins**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação e natureza jurídica**

A Associação dos Transitários de Portugal, abreviadamente designada por APAT, é uma associação de empregadores, com duração por tempo indeterminado, que se rege pela legislação aplicável às associações de empregadores e pelos estatutos e regulamentos que se encontrem em vigor.

Artigo 2.º

**Sede, delegações**

- 1- A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo criar e manter em funcionamento delegações ou outras formas de representação, quer no país quer no estrangeiro.

Artigo 3.º

**Âmbito objetivo, subjetivo e geográfico**

- 1- A Associação representa as entidades que exerçam efetivamente qualquer uma das seguintes atividades: a atividade transitória, a atividade de transportes rápidos ou de carga expresso, o transporte multimodal, a atividade de operadores logísticos e/ou de armazenagem e distribuição e, bem assim, outros operadores de transporte de algum modo relacionados com a organização do transporte de mercadorias.
- 2- A Associação tem por âmbito geográfico o território nacional.

Artigo 4.º

**Fins da Associação**

- 1- A Associação tem por fins essenciais:
  - a) Defender os legítimos interesses das empresas suas associadas e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
  - b) Promover a adequada estruturação do sector, o seu dimensionamento em termos compatíveis com as exigências dos mercados que sirva e o aperfeiçoamento técnico dos seus processos de trabalho, nomeadamente através da atribuição do *Selo de Excelência*;
  - c) Organizar e manter atualizado o registo das empresas associadas e os demais elementos necessários ao funcionamento da associação.
  - d) Denunciar e participar no combate a quaisquer formas de concorrência ilegal ou desleal, bem como contribuir para que as atividades que constituem o âmbito objetivo de representação da Associação apenas sejam exercidas pelas empresas que reúnam os requisitos legais exigidos pela legislação e regulamentos aplicáveis;
  - e) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
  - f) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas desde que permitidas por lei ou que por esta lhe venham a ser reconhecidas.
- 2- Na prossecução dos fins a que se refere o número anterior, a Associação pode promover, organizar e patrocinar ações de formação, aprendizagem e aperfeiçoamento profissionais que visem especificamente as necessidades das empresas por si representadas.

- 3- Incumbe à Associação participar, nos termos legalmente admitidos, na instrução dos processos destinados à verificação dos requisitos que forem exigidos para a constituição de empresas compreendidas no seu âmbito de representação e, bem assim, nas respetivas alterações subsequentes.
- 4- Para uma melhor prossecução dos seus fins, poderá a Associação, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congêneres, nacionais ou estrangeiros e ainda em quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais e estrangeiras, que admitam a possibilidade dessa filiação.
- 5- Incumbe ainda à Associação participar nos órgãos ou estruturas oficiais que se destinem à resolução de problemas relativos ao exercício da atividade, nomeadamente no âmbito do licenciamento das empresas transitórias.

## **CAPÍTULO II**

### **Dos associados**

#### **Artigo 5.º**

##### **Associados**

- 1- Os associados poderão ser efetivos, honorários ou aderentes.
- 2- São associados efetivos as empresas legalmente constituídas que, nessa qualidade, se encontrem filiadas na Associação pelo exercício efetivo de qualquer uma das seguintes atividades: a atividade transitória, a atividade de operadores de carga expresso, o transporte multimodal, a atividade de operadores logísticos e/ou de armazenagem e distribuição e, bem assim, outros operadores de transporte de algum modo relacionados com a organização do transporte de mercadorias.
- 3- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, a quem a Assembleia Geral reconheça terem cooperado com a Associação através de atos ou da prestação de serviços de relevante interesse e mérito para a prossecução dos seus fins.
- 4- São associados aderentes as pessoas singulares ou coletivas que, exercendo atividades que, não se enquadrando na dos sócios efetivos, ou não pretendendo adquirir essa qualidade, desenvolvam atividades ou interesses conexos com os da Associação, por esta reconhecidos e como tal qualificados por decisão da Direção.
- 5- Sem prejuízo das prerrogativas inerentes à qualificação que lhes é conferida, aos associados honorários e aos aderentes, são aplicáveis as disposições legais e estatutárias que definam os direitos e deveres dos associados efetivos, com exceção do disposto no n.º 1 do artigo 7.º, n.º 2, 3, 4 e 5 do artigo 8.º.

#### **Artigo 6.º**

##### **Admissão de associados**

- 1- A admissão de associados é da competência da direção.

- 2- A admissão de associados efetivos está condicionada à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
  - a) A empresa encontra-se legalmente habilitada a exercer a atividade ou atividades a que se dedica ou pretende dedicar;
  - b) O exercício da(s) sua(s) atividade(s) tem carácter permanente e no caso das empresas que exerçam a atividade transitória, estar devidamente licenciadas pelo IMT;
1. Subscrever e cumprir o Código de Conduta em vigor.
- 3- Os associados que pretendam obter o *Selo de Excelência* da Associação, para além da verificação cumulativa dos requisitos anteriores, deverão integrar nos seus quadros um responsável técnico nos termos e moldes que vierem a ser definidos no regulamento interno.
- 4- A obtenção do *Selo de Excelência* pelos associados inscritos na Associação, na data de entrada em vigor dos presentes Estatutos, será efetuada mediante a comprovação da verificação dos requisitos determinados nos termos e moldes que vierem a ser definidos.
- 5- Os procedimentos e formalidades exigíveis para a admissão de associados são da competência da direção e constam de regulamento interno.

#### Artigo 7.º

##### **Direitos dos associados**

- 1- São direitos do associado efetivo:
  - a) Usufruir, em termos de perfeita igualdade com os demais associados, de todas as vantagens ou direitos decorrentes da existência e ação da Associação;
  - b) Participar nos atos e atividades da Associação, em conformidade com os estatutos e regulamentos em vigor, nomeadamente em assembleias gerais, em processos de candidatura a cargos eletivo e a solicitação da direção;
  - c) Recorrer, nos termos da lei e destes estatutos, da aplicação de sanções que considere indevidas;
  - d) Receber, gratuitamente, da Associação o respetivo título certificativo da qualidade de associado, um exemplar dos estatutos e regulamentos da Associação e um exemplar da convenção coletiva de trabalho em vigor.
- 2- Os associados honorários e aderentes podem participar nas assembleias gerais, não podendo contudo votar, nem ser eleitos.

#### Artigo 8.º

##### **Deveres dos associados**

- 1- Constituem deveres dos associados:
  - a) Cumprir os estatutos, e os regulamentos adotados pela Associação e respeitar as determinações legais emanadas dos seus órgãos;

- b) Pagar pontualmente as quotas devidas nos termos da tabela ou critérios aprovados em assembleia geral;
  - c) Dar cabal cumprimento às estatuições constantes da regulamentação legal aplicável.
- 2- Aos associados efetivos compete ainda:
- a) Cumprir o Código de Conduta, que constitui o anexo dos presentes estatutos;
  - b) Participar nos atos e atividades da Associação, em conformidade com os estatutos e regulamentos em vigor, nomeadamente em assembleias gerais, em processos de candidatura a cargos eletivo e a solicitação da direção.
  - c) Enviar anualmente à Associação uma cópia integral do mapa de quadros de pessoal donde constem expressamente as categorias dos trabalhadores ao seu serviço.
- 3- Os associados efetivos são obrigados a indicar e manter atualizada a designação dos seus representantes na Associação, os quais deverão ser administradores, gerentes, ou diretores com poderes de administração;
- 4- Os representantes das empresas a que se refere o número anterior possuirão um cartão de identificação emitido pela Associação, que deverá manter-se permanentemente atualizado.
- 5- É ainda obrigação dos associados efetivos dar imediato conhecimento à Associação de quaisquer alterações referentes ao respetivo pato social ou a requisitos idênticos aos exigíveis no processo de licenciamento.
- 6- Constitui também dever de qualquer associado prestar à Associação a colaboração que por esta seja, justificadamente, solicitada.

#### Artigo 9.º

##### **Perda da qualidade de associado**

- 1- Perdem a qualidade de associado efetivo as empresas filiadas sempre que as mesmas ou os respetivos administradores, diretores ou gerentes deixem de satisfazer os requisitos legalmente exigíveis no processo da sua constituição/licenciamento, a menos que sejam objeto de regularização nos prazos legalmente fixados para o efeito.
- 2- Perdem igualmente a qualidade de associado as empresas filiadas que:
- a) Tendo em débito há mais de 180 dias quotas à Associação, não efetuem o correspondente pagamento dentro do prazo de trinta dias a contar da comunicação enviada pelo competente órgão executivo de gestão corrente da mesma, através de carta registada com aviso de receção;
  - b) Tenham deixado de exercer a(s) atividade(s) nos termos em que a(s) mesma(s) constitua(m) requisito da respetiva admissão;
  - c) Sejam judicialmente declarados em situação de insolvência;
  - d) Sejam excluídos nos termos previstos na alínea e) do n.º 1 do artigo 17.º;

- 5- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número anterior, são automaticamente suspensos os direitos dos associados cujo débito de quotas seja igual ou superior a 90 dias.
- 6- A perda da qualidade de associado nos termos e pelos fundamentos enunciados no n.º 1 e nas alíneas a) e b) do n.º 2 será declarada pela direção decorridos que sejam 10 dias sobre a data em que o respetivo associado receba comunicação formal da Associação nesse sentido, salvo se a correspondente situação vier a ser regularizada dentro desse período.
- 7- Em caso de cancelamento da filiação de qualquer associado na Associação, seja qual for a sua causa, os respectivos efeitos em matéria de inexigibilidade de quotizações apenas se produzem decorridos que sejam três meses sobre a receção da correspondente comunicação.
- 8- A Direção pode deliberar sobre a readmissão de associados que, por qualquer fundamento, tenham perdido essa qualidade, verificada que seja a regularização dos motivos determinantes do cancelamento da sua filiação.
- 9- No caso de perda da qualidade de associado, pelos motivos previstos na alínea a) do n.º 2 do presente artigo, a readmissão do associado sem exigibilidade da totalidade, ou de parte, das quotas vencidas, poderá ser deliberada pela direção mediante pedido do interessado devidamente fundamentado.
- 10- Compete à direção deliberar, em cada caso, as circunstâncias em que os Associados aderentes perdem essa qualidade.

### **CAPÍTULO III**

#### **Administração e funcionamento**

#### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

#### **Artigo 10.º**

#### **Órgãos da Associação**

- 3- São órgãos eletivos da Associação:
  - a) A mesa da assembleia geral;
  - b) A direção;
  - c) O conselho fiscal.
- 4- A gestão corrente da Associação poderá ser cometida pela direção a um presidente executivo designado nos termos previstos no n.º 4 do artigo seguinte.

Artigo 11.º

**Mandato e as suas características**

- 1- O mandato dos membros eleitos para a mesa da assembleia geral, para a direção e para o conselho fiscal é de três anos, contando-se por inteiro o ano civil em que ocorrer a posse dos eleitos.
- 2- O mandato dos membros a que se refere o número anterior prolongar-se-á até à data em que tomem posse os novos membros eleitos para os respectivos cargos.
- 3- É admissível a recandidatura aos órgãos sociais da Associação; no entanto, em caso algum, poderá o cargo de presidente da direção ser ocupado pela mesma empresa por mais de três mandatos consecutivos.
- 4- Os cargos de eleição são exercidos a título gratuito, sem embargo, porém, não só de dever ser feito o reembolso, por parte da Associação, de despesas e encargos que os respectivos titulares ou substitutos tenham pago no âmbito das tarefas inerentes ao desempenho das suas funções, como também do direito do presidente executivo da Associação, a uma compensação pecuniária quando seja um dos membros eleitos para a direção, a qual lhe será fixada e atribuída por este órgão em função da exclusividade ou da predominância da absorção das respetivas funções.
- 5- Caso a direção delibere designar um presidente executivo, fá-lo-á de entre um dos seus membros, ou mediante celebração de contrato de trabalho ao abrigo do regime legal da comissão de serviço, cabendo-lhe exercer as competências que se encontram enunciadas no artigo 44.º.

Artigo 12.º

**Autonomia dos órgãos**

Cada um dos órgãos eletivo da Associação é autónomo relativamente aos restantes, sem prejuízo da cooperação entre si para o estudo e resolução de problemas comuns que a requeiram.

Artigo 13.º

**Funcionamento dos órgãos**

- 1- Em qualquer dos órgãos eletivo cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.
- 2- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos eletivo.

Artigo 14.º

**Membros substitutos**

- 1- Para a mesa da assembleia geral, para a direção e para o conselho fiscal serão eleitos membros substitutos conjuntamente com os candidatos aos cargos efetivos.

- 2- Para a direção serão eleitos dois membros substitutos; para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal será eleito um membro substituto por cada um destes órgãos.

Artigo 15.º

**Reintegração dos órgãos eletivo**

- 1- A reintegração de membros de órgãos eletivos far-se-á, prioritariamente, com os respectivos membros substitutos, procedendo-se à redistribuição dos respectivos cargos e pelouros em reunião geral de todos os representantes do órgãos da associação a efetuar no prazo de 15 dias contados a partir da data em que se tornar efetiva a respetiva vagatura, mediante convocação feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem o substituir.
- 2- Se, esgotados os membros substitutos, se verificar que qualquer dos órgãos eletivo se encontra reduzido a menos de metade da sua composição normal, caberá ao conjunto dos membros de todos os órgãos eletivo, reunidos em plenário, sob convocação do presidente da mesa da assembleia geral ou de quem o substituir, designar os associados, com o acordo destes, que devam reintegrar o respetivo órgão até final do mandato em curso.
- 3- Em caso de destituição ou de impossibilidade de funcionamento da direção, a assembleia designará uma comissão diretiva, que contará sempre com a participação do presidente executivo quando este se encontrar designado e se mantiver em efetividade de funções, competindo a esta assegurar a gestão da Associação e promover a realização de eleições no prazo máximo de 3 meses.
- 4- Tratando-se da destituição de outro órgão eletivo, a assembleia deliberará sobre a solução que considerar mais adequada ao exercício provisório das respetivas funções até que se realize nova eleição para o respetivo órgão.

SECÇÃO II

**Da assembleia geral**

Artigo 16.º

**Composição**

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.
- 2- Cada associado efetivo terá direito a um voto.

Artigo 17.º

**Competência**

- 1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da respetiva mesa, da direção e do conselho fiscal, bem como destituí-los quando expressamente convocada para o efeito;
- b) Estabelecer o montante da joia de inscrição e a tabela ou sistema de quotas a pagar pelos associados;
- c) Discutir e aprovar o orçamento, o relatório e contas, bem como quaisquer outros atos, trabalhos, normas, regulamentos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a criação de comissões ou delegações e bem assim sobre a alteração dos estatutos e regulamentos, bem como sobre os demais assuntos que legalmente lhe sejam afetos;
- e) Deliberar, sob proposta da direção ou de, pelo menos, vinte por cento dos associados efetivos, sobre a exclusão de qualquer associado que tenha violado o Código de Conduta de forma dolo ou tenha praticado atos graves contrários aos objetivos da Associação ou suscetíveis de afetar o seu prestígio;
- f) Apreciar os recursos dos associados quanto às penalidades que lhes tenham sido aplicadas ou quanto às recusas de inscrição quando os candidatos não se conformem com a decisão da direção;
- g) Deliberar sobre a atribuição de menções ou de títulos honoríficos a pessoas, singulares ou coletivas que, em virtude de relevantes serviços prestados à Associação e/ou às atividades desenvolvidas pelos associados, sejam considerados credoras de tal distinção.
- h) Deliberar sobre a alienação de bens imobiliários, ou sobre a oneração ou desoneração dos direitos reais constituídos sobre os mesmos.
- i) Deliberar sobre a alteração e/ou reforma dos estatutos.

#### Artigo 18.º

##### **Reuniões da assembleia geral**

- 1- A assembleia geral reunirá ordinariamente, até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas e o parecer do conselho fiscal relativo ao exercício do ano findo, e para proceder às eleições, quando estas devam ter lugar.
- 2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que o seu presidente da mesa, a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, dez por cento dos associados.
- 3- Salvo o disposto nos números seguintes, a convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias, devendo ser indicado, no instrumento convocatório o dia, hora e local da reunião, bem como a respetiva agenda de trabalhos.
- 4- A convocação será feita com trinta dias de antecedência quando se trate de eleições, alteração dos estatutos, fusão ou dissolução da Associação, sendo, na mesma data, enviado a cada associado um exemplar da proposta e seus fundamentos, quando se trate de alteração dos estatutos ou de fusão ou dissolução da Associação.

- 5- Em casos de urgência reconhecidos pela direção e pelo presidente da mesa da assembleia geral e sem prejuízo do disposto no número anterior, a convocação poderá ser feita com antecedência de 48 horas.

#### Artigo 19.º

##### **Requisitos de funcionamento**

- 1- Com ressalva do disposto no n.º 4, as assembleias-gerais ordinárias e extraordinárias funcionarão:
  - a) À hora marcada, desde que esteja garantida a presença de metade e mais um do total de associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos;
  - b) Em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, com qualquer número de associados, exceto quando a reunião se destine à revisão parcial ou total dos estatutos ou à dissolução ou à fusão da Associação, obedecendo nestes casos aos respectivos preceitos enunciados nos artigos 55.º e 56.º.
- 2- Nas assembleias extraordinárias requeridas por associados deverão estar presentes, pelo menos, 75 % dos requerentes, sendo que o número total de presenças nessas assembleias não poderá ser inferior ao número total de requerentes.
- 3- As assembleias convocadas para a realização de atos eleitorais terão início e termo à hora marcada, independentemente do número de associados participantes nesses atos.

#### Artigo 20.º

##### **Forma de convocação**

As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por escrito, ou por outro meio do qual fique registo duradouro, nomeadamente, por carta registada, *fax* ou qualquer outro meio eletrónico de transmissão de dados e ainda por afixação da convocatória na sede, delegação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados.

#### Artigo 21.º

##### **Ordem dos trabalhos**

- 1- A mesa da assembleia geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem dos trabalhos, tal como se contém no aviso convocatório.
- 2- Nas assembleias ordinárias e extraordinárias, com exceção da assembleia eleitoral, poderá ser requerido e concedido um período prévio não superior a trinta minutos antes do início da ordem dos trabalhos para debate dos assuntos de interesse geral não relacionados com ela.
- 3- O presidente da mesa poderá transferir esse mesmo período para depois de esgotada a ordem dos trabalhos, se o assunto a discutir for propício à instalação de um clima de tensão na assembleia e prejudicial para a discussão da ordem dos trabalhos.

Artigo 22.º

**Representação dos associados efetivos nas assembleias gerais**

- 1- Os associados podem fazer-se representar por outros associados nas assembleias gerais, mediante carta devidamente assinada por quem detenha poderes de gestão na empresa, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e conter a identificação do associado presente à reunião deste órgão a quem seja conferido mandato nesse sentido.
- 2- A nenhum associado é lícito representar mais do que três associados em cada assembleia geral.
- 3- A faculdade prevista no n.º 1 não é admitida nos atos eleitorais e nos processos respectivos, bem como em relação aos associados que tenham requerido a convocação de uma assembleia geral extraordinária, sendo, em qualquer destes casos, obrigatória a participação efetiva dos respectivos associados.
- 4- A participação de qualquer associado nas assembleias gerais, é feita pelos representantes designados pela empresa nos termos do n.º 2 do artigo 7.º, podendo ainda, em caso de impossibilidade destes, ser efetivada por representante portador de instrumento legal que confira poderes para o ato.

Artigo 23.º

**Formas de votação**

- 1- O voto nas assembleias ordinárias e extraordinárias pode ser secreto, nominal, por braço levantado, por manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado para o efeito ou posto em prática pela mesa, sem contestação maioritária.
- 2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de deliberação sobre a fusão ou integração da Associação noutras organizações ou associação com estas.
- 3- É ainda admitido o voto eletrónico, nos termos e moldes a definir pela direção, devendo essa modalidade garantir a fiabilidade do voto.

Artigo 24.º

**Requisitos das deliberações**

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes e representados no momento da votação, salvo o disposto nos artigos 55.º e 56.º.
- 2- Caso se verifique a impossibilidade de se concluir a ordem dos trabalhos, ou perante expressa manifestação de vontade da assembleia nesse sentido, a sessão continuará em prazo, data, hora e local a fixar imediatamente por consenso dos associados presentes, exceto quando se trate de assembleias gerais eleitorais
- 3- No prosseguimento de qualquer sessão da assembleia geral nos termos previstos no número anterior não podem ser tratados assuntos diversos daqueles que tenham ficado pendentes para conclusão da ordem dos trabalhos.

- 4- É vedado à assembleia geral tomar deliberações sobre assuntos que não constem expressamente da respetiva convocatória.

### **SECÇÃO III**

#### **Da assembleia eleitoral**

##### **Artigo 25.º**

#### **Convocatória – Competência da mesa**

- 1- A assembleia eleitoral será convocada pelas formas previstas no artigo 20.º, com a antecedência mínima de quarenta dias sobre a data fixada pela mesa da assembleia geral para o correspondente ato eleitoral.
- 2- À mesa da assembleia geral compete verificar a regularidade formal e a tempestividade da apresentação das candidaturas, bem como resolver as dúvidas e dificuldades que se suscitem no processo eleitoral, cabendo ao respetivo presidente proclamar e empossar os eleitos.

##### **Artigo 26.º**

#### **Cadernos eleitorais**

- 1- Sempre que se encontre designado e em efetividade de funções, incumbirá ao presidente executivo elaborar, até dez dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais em que constarão todos os associados com direito a voto; em caso contrário, competirá à direção proceder a essa elaboração. Serão elaborados tantos cadernos quantos os que se devam considerar necessários ao processo eleitoral, cabendo a cada lista o direito de possuir um desses cadernos.
- 2- Após o período de tempo referido no n.º 1 será facultada a consulta dos cadernos a todos os associados que o requeiram, devendo ser afixados na sede da Associação e nas suas delegações.

##### **Artigo 27.º**

#### **Apresentação de candidaturas**

A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas em lista que contenha todos os órgãos eletivos - mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

- 1- A apresentação será feita ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu substituto legal e terá lugar até às 17 horas do vigésimo dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com um sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará até às 10 horas do dia útil seguinte.
- 2- A lista será subscrita por todos os candidatos como prova da sua aceitação, devendo ser proposta por um mínimo de 20 associados, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- A direção tem a faculdade de apresentar uma lista de candidaturas, caso se verifique que nenhum grupo de associados exerceu esse direito.

- 4- Com a lista os proponentes apresentarão o seu programa de ação que será publicitado pela Associação através da sua exposição em lugar bem visível da sede e delegações durante o período de tempo reservado à campanha eleitoral.
- 5- A cada lista será atribuída uma das letras iniciais do alfabeto correspondente à ordem da sua apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 6- Consideram-se, para todos os efeitos legais, como representantes das listas, os três associados que subscrevem as três primeiras linhas imediatamente a seguir ao texto de apresentação da respetiva lista.
- 7- Candidatos às eleições serão os associados e os respectivos representantes expressamente identificados para o efeito.
- 8- Na propositura de candidaturas, indicar-se-á, desde logo, o cargo de presidente de cada órgão eletivo.
- 9- Na apresentação de candidaturas para a direção da Associação, deve constituir preocupação dos proponentes fazer incluir na respetiva composição representantes de associados efetivos cujo objeto de atividade exprima, tanto quanto possível, os diversos ramos ou áreas correspondentes ao respetivo âmbito de representação da Associação.

#### Artigo 28.º

##### **Campanha eleitoral**

- 1- Considera-se período eleitoral, para efeitos de campanha, o espaço de tempo que decorre entre as zero horas do dia seguinte ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e as vinte e quatro horas da antevéspera do dia designado para a eleição.
- 2- Durante esse período poderão os candidatos divulgar os seus programas e requisitar o apoio administrativo dos serviços da Associação.

#### Artigo 29.º

##### **Boletins de voto**

- 1- O boletim de voto terá as dimensões A5, será em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior que distinga entre si as respetivas listas e conterá, na sua parte interior, impresso, o nome dos associados e dos seus representantes que constituirão a respetiva lista.
- 2- Os boletins de voto serão executados pelos serviços administrativos da Associação e deverão ser uniformes e da mesma cor para cada uma das listas e expedidos para cada associado eleitor com a antecedência mínima de quinze dias.

Artigo 30.º

**Ordem do dia, duração da assembleia**

- 1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do ato a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.
- 2- A assembleia eleitoral funcionará em período previamente fixado na convocatória.
- 3- O ato eleitoral decorrerá ininterruptamente, sendo encerrada a votação logo que tenha expirado o período indicado nos termos do número anterior, desde que todos os associados que àquela hora se tenham apresentado para exercer o seu direito de voto o tenham feito.
- 4- O disposto no n.º 1 não impede que seja convocada e se realize outra assembleia geral no mesmo dia, desde que o seu início e termo não coincidam com os da assembleia eleitoral.

Artigo 31.º

**Mesa de voto**

- 1- A mesa da assembleia eleitoral, que funcionará como mesa de voto, será presidida pela mesa da assembleia geral.
- 2- Na mesa de voto terão direito a assento representantes, em número igual, de cada uma das listas apresentadas à votação.
- 3- Os secretários da mesa da assembleia eleitoral e os representantes a que se refere o número anterior funcionarão como escrutinadores.
- 4- Nas delegações podem funcionar mesas de voto, desde que a mesa da assembleia geral assim o delibere e faça constar o fato no aviso convocatório.

Artigo 32.º

**Formas de votação**

- 1- A votação será pessoal e secreta e recairá sobre lista completa com todos os órgãos eletivos.
- 2- Nas assembleias de voto encontrar-se-ão à disposição dos eleitores boletins de votos de todas as listas concorrentes.
- 3- É admitido o voto por correspondência, desde que observados os seguintes requisitos:
  - a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e introduzido num sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, nele constando a assinatura, o nome e o número do sócio votante.
  - b) O sobrescrito referido na alínea anterior seja remetido, em envelope fechado e por correio registado, ao presidente da mesa da assembleia geral.

- 4- O sobrescrito referido na alínea b) do número anterior pode ainda ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral por um associado portador, devidamente identificado e credenciado para o efeito pelo associado votante.
- 5- Só serão considerados válidos os boletins de voto entregues ou recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo concedido para a votação;
- 6- Após terminar o período de votação, serão introduzidos na urna os votos recebidos nos termos do n.º 3, procedendo-se imediatamente ao escrutínio.

### Artigo 33.º

#### **Inalterabilidade das listas**

- 1- Não é permitida a substituição nem o corte de nomes dos candidatos nos boletins de voto
- 2- Não é lícito alterar os cargos ou a ordem dos candidatos dentro de cada lista ou entre os diferentes órgãos das listas apresentadas.
- 3- Da mesma forma, não é permitido alterar a composição dos efetivos e substitutos.
- 4- A inobservância de qualquer destes requisitos impõe a anulação dos respectivos votos.
- 5- Consideram-se igualmente nulos os boletins de voto que se apresentem brancos.

### Artigo 34.º

#### **Apuramento**

- 1- Logo que tenha terminado o período da votação e a entrada na urna dos votos por correspondência, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem, pelo menos, metade e mais um dos votos válidos, sendo proclamada como tal.
- 2- Não sendo obtido por uma das listas concorrentes mais de metade dos votos registados, serão as duas listas mais votadas submetidas a uma segunda votação no prazo de dez dias, considerando-se eleita a lista mais votada.
- 3- As duas listas disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, terminando esta às zero horas da véspera do segundo ato eleitoral.
- 4- Verificada a igualdade do número de votos entre as duas listas concorrentes, proceder-se-á a nova votação em data a designar no momento, dentro de um prazo máximo de quinze dias.

Artigo 35.º

**Recursos**

- 1- O recurso interposto com fundamento em irregularidades do ato eleitoral será pelo(s) recorrente(s) devidamente fundamentado e instruído com as respetivas provas, sob pena da sua rejeição liminar, devendo ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral dentro dos dois dias úteis seguintes à realização daquele ato.
- 2- Admitido o recurso, a mesa da assembleia geral deliberará, no prazo de 5 dias úteis a contar da sua interposição, sobre a respetiva procedência ou improcedência, promovendo a repetição do ato eleitoral se lhe for concedido provimento, caso em que a nova assembleia eleitoral se realizará no prazo máximo de trinta dias e a que, sem prejuízo das eventuais alterações que resultem da procedência do recurso, concorrerão as mesmas listas que se tiverem apresentado ao anterior ato eleitoral,
- 3- O recurso tem efeito suspensivo dos resultados do ato eleitoral.
- 4- Da deliberação da mesa da assembleia geral podem os interessados recorrer para o Tribunal competente.

Artigo 36.º

**Posse e formalidades subsequentes**

- 1- Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante, e deverá ter lugar entre o quarto e o vigésimo dia posterior à data da realização do ato eleitoral, salvo se tiver sido interposto recurso atendível.
- 2- A identidade dos membros da direção e do presidente executivo, caso exista, bem como cópia da ata da assembleia que os elegeu, serão remetidas ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a referida identidade dos membros da direção e do presidente executivo ser entregue em documento eletrónico.

SECÇÃO IV

**Da direção**

Artigo 37.º

**Natureza e composição**

- 1- A direção é o órgão colegial de administração da Associação, sendo constituído por cinco membros efetivos, dos quais um exercerá funções de presidente e os restantes as funções de vice-presidente.
- 2- O presidente e os vice-presidentes distribuirão, entre si, na primeira reunião que tiver lugar após a respetiva tomada de posse, as áreas de atuação e pelouros a que ficam especificamente adstritos.

- 3- O presidente executivo, quando exista e não possua a qualidade de membro da direção, fará parte deste órgão, sem direito de voto.
- 4- Sempre que em processo de eleição de membros da direção se verifique a substituição do presidente cessante, é direito e dever estatutário deste participar, nos doze meses subsequentes, nos atos e atividades singulares ou colegiais do respetivo órgão, com o estatuto de vice-presidente, não tendo, porém, direito de voto nas correspondentes deliberações

### Artigo 38.º

### **Competência**

#### 1- Compete à direção:

- a) Designar ou confirmar a designação de um presidente executivo da Associação nos termos previstos no n.º 4 do artigo 11.º e nos n.ºs 2 e 5 do artigo 44.º.
- b) Planificar e definir a estratégia a ser desenvolvida pela Associação na prossecução dos seus fins específicos.
- c) Representar a Associação para quaisquer efeitos, sempre que ao presidente executivo não tenham sido cometidos poderes para tal ou este se encontre impedido de os exercer.
- d) Propor à assembleia geral programas de atuação da Associação e apresentar-lhe os resultados daqueles que tiverem sido anteriormente aprovados e realizados.
- e) Conhecer e diligenciar pelo cumprimento de deliberações de outros órgãos da Associação que careçam de execução.
- f) Exercer junto do presidente executivo os poderes de intervenção que se mostrem compatíveis com os fins e competências da direção e da Associação, nomeadamente no âmbito da delegação de poderes que àquele tiver sido cometida.
- g) Responder, juntamente com o presidente executivo, pela gestão dos assuntos respeitantes à Associação e dos serviços nela integrados.
- h) Constituir procuradores para os fins e efeitos previstos no artigo 40.º, n.º 1, alínea c).
- i) Apresentar projetos de regulamentos, propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho, bem como projetos de natureza legislativa a submeter à aprovação da tutela, ou quaisquer outros instrumentos normativos que visem a prossecução dos fins da Associação.
- j) Subscrever e apresentar à assembleia geral o orçamento anual e bem assim o relatório de atividades e contas de cada exercício
- k) Definir os procedimentos de admissão de associados e de atribuição do Selo de Excelência da APAT, admitir associados, atribuir o Selo de Excelência e exercer a competência disciplinar prevista nos presentes estatutos.
- l) Deliberar sobre a realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional em todas as áreas com interesse para o sector e mandar o presidente executivo para a sua efetivação.

- m) Adquirir e ou alienar, por deliberação sua, bens e ou direitos, exceto sobre quaisquer bens imóveis ou direitos reais constituídos sobre os mesmos
  - n) Promover, por iniciativa própria ou a pedido dos associados, a constituição e a instalação de delegações ou de comissões e pronunciar-se sobre as respetivas normas de funcionamento.
  - o) Exercer, em geral, quaisquer competências que não façam parte de outros órgãos eletivos ou não eletivos da Associação.
  - p) Apresentar uma lista de candidaturas, nos termos referidos no n.º 4 do artigo 27.º.
- 7- A direção detém competência para avocar a si o exercício de quaisquer dos poderes que integram a competência do presidente executivo, nomeadamente por motivos de impedimento deste ou por razões que, no entender daquele órgão, devam ser exercidos por um, ou mais do que um, dos seus membros.

#### Artigo 39.º

##### **Reuniões**

- 1- As reuniões da direção serão convocadas e dirigidas pelo presidente ou, nas suas faltas e impedimentos, por qualquer dos vice-presidentes, devendo as suas deliberações ser tomadas por unanimidade ou por maioria dos seus membros.
- 2- De todas as reuniões da direção será lavrada uma ata na qual serão exaradas as deliberações tomadas e o sentido de voto dos seus membros.
- 3- O Presidente dispõe de voto de qualidade, em caso de empate.

#### Artigo 40.º

##### **Requisitos a observar nos atos que responsabilizam a Associação**

- 1- A Associação obriga-se por uma das seguintes formas:
  - a) Pela assinatura conjunta de dois membros da direção.
  - b) Pela assinatura conjunta de um membro da direção e do presidente executivo.
  - c) Pela assinatura conjunta do presidente executivo e do procurador ou procuradores que para o efeito tiverem sido designados pela direção.
- 2- Nos atos de mero expediente, a Associação obriga-se pela assinatura do presidente executivo ou por quem for mandatado pela direção para o efeito.

#### SECÇÃO V

##### **Do conselho fiscal**

#### Artigo 41.º

##### **Composição**

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um o respetivo presidente e os restantes vogais.

**Artigo 42.º**

**Competência**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre o relatório e contas que forem apresentadas pela direção e exercer as demais funções que legal e usualmente lhe são reconhecidas;
- b) Dar parecer sobre o orçamento anual e complementar propostos pela direção;
- c) Exercer outras atribuições que lhe forem fixadas pelos estatutos ou em regulamento.

**Artigo 43.º**

**Reuniões**

- 1- O conselho fiscal reunirá sempre que necessário para o exercício das atribuições que lhe são cometidas, lavrando em ata o teor das respetivas deliberações.
- 2- O presidente dispõe de voto de qualidade, em caso de empate.

**SECÇÃO VI**

**Do presidente executivo**

**Artigo 44.º**

**Estatuto**

- 1- O presidente executivo é designado ou confirmado pela direção nos termos previstos nos presentes estatutos.
- 2- Quando não recaia sobre um dos membros da direção, o cargo de presidente executivo da Associação é exercido no quadro de uma relação contratual de trabalho celebrada ao abrigo do regime legal da comissão de serviço, cuja duração resultará, quer dos termos fixados no respetivo contrato em conformidade com o referido regime legal, quer do disposto nos n.ºs 4 e 5.
- 3- O presidente executivo que tiver sido designado e contratado em regime de contrato de trabalho/comissão de serviço responderá, pelos seus atos, perante a direção, dependendo e reportando, funcionalmente, ao presidente e/ou ao vice-presidente deste órgão que estiver investido em funções relacionadas com o exercício desse cargo
- 4- A realização de processos eleitorais que se sucedam à designação ou confirmação do presidente executivo contratado nos termos previstos no n.º 2, incluindo o período que medeia entre o ato eleitoral e a tomada de posse dos membros eleitos para os órgãos da Associação, não opera, só por si, a interrupção, cessação ou suspensão das funções que por aquele estiverem a ser exercidas.

- 5- Nos 30 dias seguintes à tomada de posse da direção, esta deliberará sobre a conveniência, ou não, da designação de um presidente executivo em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 10.º, devendo pronunciar-se expressamente sobre a permanência, ou não, do titular deste cargo quando o mesmo se encontre a ser exercido nos termos a que se refere o n.º 2.

Artigo 45.º

**Competências**

1- Compete ao presidente executivo:

- a) Participar nas reuniões da direção, apresentar-lhe propostas, sugestões e pedidos de deliberação sobre ações a realizar ou a empreender, bem como sobre posições que a Associação deva assumir perante quaisquer entidades, públicas ou privadas, em matéria de assuntos de interesse para a Associação;
  - b) Representar a Associação, e participar em órgãos, estruturas e reuniões realizadas por quaisquer entidades, nacionais ou estrangeiras, em que sejam tratados assuntos de interesse para a atividade transitória;
  - c) Elaborar o plano estratégico e plano de atividades da Associação a subscrever pela direção;
  - d) Elaborar o relatório de atividades e de contas da Associação respeitantes a cada exercício;
  - e) Elaborar o orçamento anual da Associação, segundo as orientações recebidas da direção;
  - f) Propor à direção as medidas necessárias para a prossecução dos fins da Associação;
  - g) Superintender, ao nível da coordenação geral, em todos os serviços administrativos centrais ou regionais da Associação;
  - h) Executar as deliberações ou orientações emanadas das reuniões da direção e dos outros órgãos sociais;
  - i) Desempenhar quaisquer funções de que tenha sido legitimamente incumbido pela direção;
  - j) Fomentar e coordenar reuniões sectoriais de associados nomeadamente das comissões especializadas previstas no artigo 58.º;
  - k) Participar na comissão diretiva nos termos previstos no n.º 3 do artigo 15.º destes estatutos;
  - l) Exercer em geral quaisquer outras atribuições da Associação que não sejam da competência própria de outro órgão.
- 2- Sem prejuízo da competência própria da direção, o presidente executivo será, para todos os efeitos, considerado como o órgão de gestão corrente da Associação ao nível de topo da sua estrutura orgânico - administrativa e funcional.

## CAPÍTULO IV

### **Regime financeiro**

#### Artigo 46.º

##### **Receitas**

1- Constituem receitas da Associação:

- a) O produto da joia de inscrição e das quotas pagas pelos associados;
- b) As importâncias provenientes de serviços prestados pela Associação de acordo com as ações empreendidas em conformidade com os estatutos;
- c) Outras receitas, fundos, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos ou instituídos.

2- Sempre que não seja aprovado em assembleia geral e nos termos do art.º 17.º, n.º 1, alínea b), outro critério para determinar o valor das quotas mensais, as mesmas serão atualizadas em Janeiro de cada ano, de acordo com a evolução do índice de preços no consumidor apurado pelo INE relativamente ao ano anterior, com arredondamento para o euro imediatamente superior.

#### Artigo 47.º

##### **Fundos específicos**

- 1- A Associação pode criar e manter fundos constituídos por receitas específicas, os quais serão expressamente afetos à realização de determinados fins, nomeadamente de programas de formação profissional.
- 2- As receitas cobradas ou obtidas para realização dos fins específicos a que se refere o número anterior não podem ter aplicação diferente dessa sua particular destinação.

#### Artigo 48.º

##### **Despesas**

As despesas da Associação são as que resultarem do exercício das suas respetivas atividades e da prossecução dos seus fins.

#### Artigo 49.º

##### **Ano social**

As receitas e despesas reportar-se-ão a cada ano de exercício, que coincidirá com o ano civil.

Artigo 50.º

**Património da Associação**

- 1- O património da Associação é constituído pelas respetivas receitas e pelos bens móveis e imóveis por ela adquiridos.
- 2- A compra ou venda de bens imóveis depende de aprovação em assembleia geral, de cuja ordem de trabalhos conste expressamente essa intenção.
- 3- A aquisição de bens móveis é da competência da direção que, para o efeito, deverá, sempre que possível, obter orçamentos de mais do que um fornecedor.

CAPÍTULO V

**Regime disciplinar**

Artigo 51.º

**Sanções disciplinares**

- 1- Sem prejuízo das penalizações legais em que eventualmente incorram nos termos da legislação aplicável, os associados que cometam infração disciplinarmente punível ficam sujeitos, conforme a gravidade e consequências dessa infração, às seguintes sanções:
  - a) Advertência por escrito;
  - b) Censura registada;
  - c) Multa graduável até ao máximo de dois anos de quotas para a Associação;
  - d) Suspensão até um ano;
  - e) Exclusão de associado.
- 2- A aplicação de qualquer das sanções previstas no número anterior não dispensa o associado infrator de ressarcir a Associação dos prejuízos materiais ou morais que resultem da infração cometida.

Artigo 52.º

**Competência para aplicação das sanções**

Sem prejuízo do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 17.º, a aplicação de qualquer sanção é da competência da direção e depende de prévia deliberação deste órgão.

Artigo 53.º

**Processo disciplinar**

Com exceção da advertência por escrito, nenhuma das sanções previstas no artigo 51.º pode ser aplicada sem que ao associado seja dada a conhecer a factualidade e o fundamento normativo e lhe seja facultado apresentar, por escrito, a sua defesa em prazo não superior a dez dias.

Artigo 54.º

**Recursos de aplicação de sanções disciplinares**

- 1- Da aplicação das sanções disciplinares a que se referem as alíneas b) c) e d) do artigo 51.º cabe recurso para a assembleia geral, a interpor perante o presidente da mesa deste órgão no prazo de cinco dias.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, qualquer associado pode recorrer para o Tribunal competente da sanção que lhe for aplicada, se ela se traduzir em multa, suspensão ou exclusão de associado.
- 3- Não haverá recursos das sanções aplicadas se o associado infrator não tiver exercido o direito de defesa nos termos previstos no artigo anterior.

CAPITULO VI

**Disposições finais**

Artigo 55.º

**Alterações dos estatutos**

- 1- A alteração dos estatutos da Associação obedecerá ao processo e formalidades a que se refere o n.º 4 do artigo 18.º.
- 2- A alteração dos estatutos carece de ser aprovada por uma maioria não inferior a três quartos do número de associados presentes.

Artigo 56.º

**Dissolução ou fusão da Associação**

- 1- A Associação dissolve-se ou funde-se por deliberação da assembleia geral a quem pertencerá decidir, nos termos da lei, sobre a afetação dos bens da Associação.
- 2- A dissolução ou fusão da Associação só será válida se for votada por uma maioria não inferior a três quartos do número total de associados.

Artigo 57.º

**Regulamentos internos**

- 1- A Associação poderá elaborar regulamentos internos, os quais, uma vez aprovados em assembleia geral, possuirão em relação aos associados força normativa idêntica aos estatutos.
- 2- Os regulamentos internos não podem conter disposições que colidam com a lei ou com os estatutos.

Artigo 58.º

**Organização interna – Comissões especializadas**

Os associados podem organizar-se, internamente, em comissões especializadas, que possuirão a natureza e prosseguirão os fins enunciados no número seguinte.

- 1- As comissões especializadas constituem uma estrutura interna exclusivamente vocacionada para o debate de assuntos específicos de determinado ramo diferenciado das atividades representadas pela Associação, podendo formular propostas à direção sobre questões próprias ou específicas do respetivo ramo de atividade.
- 2- Compete à direção receber e deliberar sobre o pedido de constituição das comissões a que se referem os números anteriores.
- 3- As comissões especializadas não gozam de autonomia orgânica, administrativa ou financeira, regendo-se por normas regulamentares internas que o respetivo plenário entenda dever aprovar sob prévio parecer favorável da direção.

ANEXO

**Código de conduta e princípios de ética**

**1. Objetivos**

O objetivo da Associação e as intenções do código de conduta da Associação são os seguintes:

- a) Garantir uma relação comercial justa entre o associado e os seus clientes e entre associados
- b) Manter a reputação e o bom nome da Associação e dos seus associados
- c) Promover e salvaguardar os interesses do mercado em geral através do estabelecimento e manutenção de um comportamento profissional de elevada qualidade de modo a que a filiação na Associação possa evidenciar a integridade e uma alta qualidade de serviço
- d) Promover a confiança do mercado na atividade nomeadamente através da prevenção e correção de quaisquer abusos que possam prejudicar esta confiança
- e) Promover e desenvolver os interesses gerais de todos os associados nas suas relações com os clientes, com fornecedores de qualquer meio de transporte ou de outros serviços

- f) Promover o interesse e o bem-estar dos transitários, melhorar o seu estatuto profissional e garantir boas práticas de conduta e comportamento profissional.

## **2. Comportamento**

- a) A todo o tempo e de acordo com a lei, os associados comprometem-se a assegurar serviços competentes e de modo confidencial, no interesse dos seus clientes.
- b) Os associados comprometem-se a agir de modo correto junto do cliente, dentro dos princípios da boa-fé contratual.
- c) Na sua relação com terceiros em prossecução do serviço a prestar ao cliente os associados comprometem-se a que toda a informação que for providenciada seja assertiva, honesta e transparente.
- d) Os associados comprometem-se ainda a agir de boa-fé em todas as relações contratuais que vierem a estabelecer com outros associados, tendo em conta a dignificação da atividade e da Associação que os representa.
- e) Para a resolução de conflitos que surjam no exercício da atividade, os associados deverão preferencialmente optar pelos serviços de mediação existente na Associação.

## **3. Cumprimento do código**

- a) Cabe à direção, nos termos estatutários, fazer cumprir as disposições do presente código de conduta.
- b) Cabe ainda à direção, deliberar sobre eventuais infrações cometidas por associados no âmbito das disposições do presente código de conduta.
- c) Da deliberação que vier a ser tomada pela direção, cabe recurso para a assembleia geral.

Registado em 13 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25 , a fls 116 do livro n.º 2

**Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) - Alteração**

Alteração estatutária, aprovada em assembleia-geral de 20 de março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 14, de 15 de abril de 2004.](#)

**CAPÍTULO I**

**Denominação, duração, sede, natureza e fins**

**Artigo 2.º**

1. (...) \_\_\_\_\_
2. (...) \_\_\_\_\_
3. A AEEP poderá abrir delegações regionais sempre que tal se considere necessário à realização dos seus fins como associação. \_\_\_\_\_

**CAPÍTULO II**

**Associados**

**Artigo 5.º**

- 1- Podem ser admitidos como associados da AEEP as pessoas, singulares ou coletivas, titulares de estabelecimentos de educação e/ou de ensino não superior reconhecidos nos termos da lei, que se identifiquem com os fins da associação. \_\_\_\_\_
- 2- (...) \_\_\_\_\_
- 3- (...) \_\_\_\_\_
- 4- (...) \_\_\_\_\_
- 5- (...) \_\_\_\_\_
  - a) \_\_\_\_\_

**CAPÍTULO III**

**Organização e funcionamento**

**SECÇÃO I**

**Órgãos sociais**

**Artigo 11.º**

São órgãos da AEEP: \_\_\_\_\_

- a) A assembleia geral; \_\_\_\_\_

- b) A direção; \_\_\_\_\_
- c) O conselho fiscal; \_\_\_\_\_
- d) O conselho geral. \_\_\_\_\_

## SUBSECÇÃO II

### **Direção**

#### Artigo 17.º

- 1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e por quatro vogais.
- 2- Conjuntamente com os membros efetivos serão eleitos os suplentes do tesoureiro e dos quatro vogais. \_\_\_\_\_
- 3- (...) \_\_\_\_\_
- 4- (...) \_\_\_\_\_
- 5- O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente e os restantes membros, pelos respetivos suplentes. \_\_\_\_\_

#### Artigo 18.º

- 1- (...) \_\_\_\_\_
  - a) (...) \_\_\_\_\_
  - b) (...) \_\_\_\_\_
  - c) (...) \_\_\_\_\_
  - d) (...) \_\_\_\_\_
  - e) (...) \_\_\_\_\_
  - f) (...) \_\_\_\_\_
  - g) (...) \_\_\_\_\_
  - h) (...) \_\_\_\_\_
  - i) (...) \_\_\_\_\_
  - j) (...) \_\_\_\_\_
  - k) (...) \_\_\_\_\_
  - l) (...) \_\_\_\_\_
  - m) (...) \_\_\_\_\_
- 2- (...) \_\_\_\_\_

- a) (...) \_\_\_\_\_
- b) Convocar as reuniões de direção, do conselho geral e dos departamentos e dirigir os respetivos trabalhos. \_\_\_\_\_
- c) Coordenar e orientar a atividade e o funcionamento de direção. \_\_\_\_\_

Artigo 19.º

- 1- (...) \_\_\_\_\_
- 2- (...) \_\_\_\_\_
- 3- O presidente, o vice-presidente e o tesoureiro constituem a comissão permanente da direção, à qual incumbe assegurar de forma continuada a direção geral da associação. \_\_\_\_\_
- 4- (...) \_\_\_\_\_
- 5- (...) \_\_\_\_\_
- 6- (...) \_\_\_\_\_

SUBSECÇÃO III

**Conselho geral**

Artigo 21.º

- 1- (...) \_\_\_\_\_
- 2- (...) \_\_\_\_\_
  - a) (...) \_\_\_\_\_
  - b) (...) \_\_\_\_\_
  - c) (...) \_\_\_\_\_
  - d) (...) \_\_\_\_\_
  - e) (...) \_\_\_\_\_
- f) Por um representante de cada departamento. \_\_\_\_\_

SUBSECÇÃO V

**Disposições comuns**

Artigo 27.º

Findo o mandato, os membros dos órgãos sociais permanecem no exercício dos respetivos cargos até à tomada de posse dos novos membros eleitos. \_\_\_\_\_

Artigo 28.º

- 1- Os membros dos órgãos sociais, cujos pedidos de exoneração tenham sido aceites, são substituídos pelos suplentes eleitos e, não os havendo, por outros associados mediante cooptação deliberada pelo respetivo órgão. \_\_\_\_\_
- 2- A exoneração de metade ou mais dos membros eleitos de qualquer dos órgãos sociais obriga a nova eleição, devendo ser convocada para o efeito a assembleia geral no prazo máximo de sessenta dias. \_\_\_\_\_
- 3- A destituição dos membros eleitos de qualquer dos órgãos sociais só pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual devera proceder à eleição de novos membros, no caso de ser aprovada a destituição. \_\_\_\_\_
- 4- O disposto nos números 1 e 2 é aplicável nos casos de cessação do exercício do cargo em consequência da exoneração ou da exclusão de associados da associação. \_\_\_\_\_

Artigo 29.º

- 1- Salvo quanto ao conselho geral, e incompatível o exercício simultâneo de mais de um cargo em órgãos sociais. \_\_\_\_\_
- 2- E igualmente interdito o exercício simultâneo de cargos no mesmo órgão social por cônjuges, parentes ou afins na linha reta e até ao segundo grau da linha colateral, bem como por pessoas ligadas pelo vínculo da adoção. \_\_\_\_\_

SECÇÃO II

**Organização interna**

Artigo 30.º

- 1- Para discussão e estudo de questões específicas de diferentes setores do ensino particular e cooperativo, a AEEP pode criar departamentos. \_\_\_\_\_
- 2- Os associados que o pretendam podem inscrever-se em um ou mais departamentos desde que se identifiquem com o seu setor de abrangência. 3. Os departamentos são criados e extintos por deliberação da assembleia geral. \_\_\_\_\_
- 4- As reuniões do departamento são convocadas pela direção, por sua iniciativa ou mediante solicitação do coordenador do departamento ou de 20 % dos associados inscritos no departamento. \_\_\_\_\_
- 5- Quando a iniciativa for do coordenador do departamento ou de 20 % dos associados inscritos no departamento, a direção dará seguimento ao pedido em prazo razoável. \_\_\_\_\_

Artigo 31.º

- 1- Compete ao departamento: \_\_\_\_\_

- a) Eleger um coordenador do departamento para o representar no conselho geral; \_\_\_\_\_
- b) Estudar as questões específicas do setor e aconselhar a direção da AEEP; \_\_\_\_\_
- 2- A reunião do departamento para eleição do seu coordenador deve realizar-se durante o mês seguinte às eleições para os corpos sociais da AEEP, ou à sua constituição, tendo o coordenador do departamento um mandato coincidente com o dos corpos sociais. \_\_\_\_\_

Artigo 32.º

- 1- (...) \_\_\_\_\_
- 2- O diretor executivo exerce as competências que lhe forem delegadas pela direção e participará, sem direito de voto, nas reuniões desta e da comissão permanente prevista no n.º 3 do artigo 19.º, bem como nas reuniões do conselho geral e dos departamentos. \_\_\_\_\_

**CAPÍTULO IV**

**Gestão financeira**

Artigo 33.º

- 1- São receitas da AEEP: \_\_\_\_\_
  - a) O produto das joias e das quotas pagas pelos associados; \_\_\_\_\_
  - b) Os rendimentos dos bens próprios da associação; \_\_\_\_\_
  - c) O produto de doações, legados, heranças, aceites sempre a benefício de inventário, e de outros donativos; \_\_\_\_\_
  - d) As receitas da venda de bens e da prestação de serviços; \_\_\_\_\_
  - e) Quaisquer outros valores que legitimamente lhe sejam devidos. \_\_\_\_\_

Artigo 34.º

- 1- A joia de inscrição e a quota anual a pagar pelos associados são devidas por cada estabelecimento de ensino que lhes pertença e o respetivo montante deverá ser fixado em escalões definidos em função do número de alunos que o frequentam no início de cada ano letivo. \_\_\_\_\_
- 2- A primeira quota anual devida deve ser paga conjuntamente com a joia de inscrição e as subsequentes até ao final do primeiro trimestre do ano civil a que respeitam. \_\_\_\_\_
- 3- A falta de pagamento da joia impede a admissão do associado e a falta de pagamento da quota no prazo referido no número anterior determina a suspensão automática dos direitos associativos do associado devedor \_\_\_\_\_
- 4- Serão excluídos, mediante deliberação da direção, os associados que, notificados para regularizar o pagamento de quotas devidas e vencidas, o não fizerem no prazo para o efeito concedido. \_\_\_\_\_

Artigo 35.º

São despesas da associação todos os encargos decorrentes das atividades desenvolvidas para a prossecução dos seus fins, bem como os derivados do seu funcionamento, designadamente as despesas com pessoal, instalações e equipamentos. \_\_\_\_\_

Artigo 36.º

Os valores em numerário serão obrigatoriamente depositados, em nome da associação, em instituição bancária, não devendo existir em caixa montante superior àquele que a direção fixar para fazer face às despesas correntes e à satisfação de compromissos imediatos. \_\_\_\_\_

Artigo 37.º

- 1- A gestão financeira da associação subordinar-se-á ao orçamento aprovado pela assembleia geral. \_\_\_\_\_
- 2- Em caso de necessidade, pode a direção aprovar orçamentos suplementares, os quais dependem de parecer favorável do conselho fiscal e ficam sujeitos a ratificação posterior da assembleia geral. \_\_\_\_\_
- 3- O relatório e as contas de gerência devem ser submetidos a parecer do conselho fiscal até ao final do mês de fevereiro e a aprovação da assembleia geral até ao final do mês de março do ano seguinte àquele a que respeitam. \_\_\_\_\_
- 4- Os saldos da conta de gerência têm a aplicação que lhes for dada pela assembleia geral. \_\_\_\_\_

**CAPITULO V**

**Disposições finais e transitórias**

Artigo 38.º

Em caso de extinção da associação, compete à assembleia geral que a aprovar deliberar sobre a forma como deve proceder-se à liquidação do respetivo património, incumbindo desta a direção ou designando para o efeito uma comissão liquidatária. \_\_\_\_\_

Artigo 39.º

- 1- Os presentes estatutos substituem, a partir da data em que entrarem em vigor, os aprovados em dez de maio de mil novecentos e oitenta e seis, incluindo todas as alterações posteriores.
- 2- Os presentes estatutos entram em vigor depois de cumpridas as formalidades exigidas por lei, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte. \_\_\_\_\_

Artigo 40.º

Os membros dos órgãos sociais eleitos ao abrigo dos anteriores estatutos da associação mantêm-se em funções até a tomada de posse dos membros dos órgãos sociais previstos nestes estatutos, cabendo-lhe exercer, durante esse período, as competências que lhes estão atribuídas. \_\_\_\_\_

Registado em 13 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fls 116 do livro n.º 2

**Associação das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Alteração**

Alteração estatutária, aprovada em assembleia-geral de 18/4/2013, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, [n.º 19, de 22 de maio de 2012](#).

CAPÍTULO I

**Denominação, sede e fins**

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas, que adota a sigla PROBEB, é uma associação sem fins lucrativos e de duração indeterminada e rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações em qualquer local do território nacional.

Artigo 3.º

A PROBEB tem âmbito nacional e é constituída por pessoas singulares ou coletivas que exerçam atividade na área da produção, embalamento e/ou comercialização de bebidas refrescantes não alcoólicas, diretamente ou por subcontratação, de forma predominante ou alargada através de diferentes canais de distribuição.

Artigo 4.º

A Associação tem por objeto:

- a) A representação, o estudo e a defesa dos interesses morais, económicos e sociais, dos associados;
- b) Constituir-se em interlocutor com as organizações sindicais para o estudo e decisão dos problemas de trabalho;
- c) A promoção do espírito de solidariedade em vista ao desenvolvimento da indústria;
- d) O estudo dos problemas técnico-económicos, por forma a encontrar as soluções mais aptas à resolução de quaisquer dificuldades, quer no sector produtivo, quer no da comercialização;
- e) Contribuir para a definição, elaboração e correta aplicação da regulamentação necessária à atividade industrial e comercial do sector;
- f) Assegurar os necessários contatos com as autoridades públicas e associações congéneres, quer nacionais, quer estrangeiras.

CAPÍTULO II

**Dos sócios**

Artigo 5.º

- 1- Podem ser sócios da PROBEB todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam, no território nacional, as atividades a que se refere o corpo do artigo 3.º.
- 2- Poderão pertencer à PROBEB como membros aliados as personalidades, empresas ou outras instituições que desenvolvam atividades diretamente relacionadas com as indústrias de bebidas refrescantes não alcoólicas
- 3- Poderão ainda pertencer à PROBEB como membros honorários as pessoas ou entidades que por terem prestado relevantes serviços às indústrias das bebidas refrescantes não alcoólicas sejam, sob proposta da direção, admitidas nessa qualidade pela assembleia-geral.
- 4- A admissão dos sócios é da competência da direção, havendo da respetiva decisão recurso com efeitos suspensivos, no prazo de 60 dias, para a assembleia-geral, pelo requerente ou por qualquer dos sócios.
- 5- A admissão dos membros aliados processa-se nos termos previstos no número anterior, salvo no que respeita à interposição de recurso que apenas poderá ser requerido por qualquer dos sócios.

Artigo 6.º

1- São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte das assembleias-gerais;

- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
  - c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no artigo 15.º, n.º 2;
  - d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
  - e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;
  - f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.
- 2- São direitos dos membros aliados e dos membros honorários:
- a) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;
  - b) Receber toda a informação e documentação nas condições que forem estabelecidas pela direção;
  - c) Participar nas atividades das comissões especializadas da PROBEB e de outras comissões que vierem a ser criadas nos termos estatutários, nas condições estabelecidas pela direção;
  - d) Participar por convite do presidente nas reuniões dos órgãos sociais, sem direito a voto.

#### Artigo 7.º

- 1- São deveres dos sócios:
- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral;
  - b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
  - c) Comparecer às assembleias-gerais e reuniões para que forem convocados;
  - d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
  - e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.
- 2- São deveres dos membros aliados os referidos nas alíneas a), d) e e) do número anterior.

#### Artigo 8.º

- 1- Por infração das normas estatutárias ou regulamentares, por inobservância das deliberações da assembleia geral, ou da direção, são aplicáveis as seguintes penalidades:
- a) Mera advertência;
  - b) Censura;
  - c) Suspensão por tempo limitado;
  - d) Perda da qualidade de sócio.
- 2- Podem perder a qualidade de sócio aqueles que violem gravemente deveres fundamentais da Associação, designadamente:

- a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da Associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
  - b) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
  - c) Os que sem motivo justificado se recusem sistematicamente a prestar a sua colaboração à Associação, quando esta lhe tenha sido solicitada pela direção.
- 3- O procedimento disciplinar previsto neste artigo é escrito podendo o associado que se julgue prejudicado com as penalidades deliberadas pela direção apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação dos fatos de que é acusado e recorrer para a assembleia geral.
- 4- Perdem a qualidade de membros aliados e de membros honorários aqueles que estejam nas condições previstas no n.º 2 deste artigo.
- 5-
- a) Nos casos referidos nas alíneas a) e c) do n.º 2 deste artigo, a exclusão compete à assembleia-geral, sob proposta da direção;
  - b) No caso da alínea b), a exclusão compete à direção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

### **CAPÍTULO III**

#### **Administração e funcionamento**

#### **SECÇÃO I**

#### **Dos órgãos sociais**

##### **Artigo 9.º**

São órgãos sociais da Associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

##### **Artigo 10.º**

- 1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal, serão eleitos por três anos.
- 2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.
- 3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.
- 4- Os cargos da direção e o de presidente da assembleia-geral não são acumuláveis entre si.
- 5- Os corpos gerentes poderão ser destituídos a todo o tempo por decisão da assembleia-geral, que fixará também a data em que voltará a reunir extraordinariamente para proceder a nova eleição, em prazo nunca superior a 90 dias.

- a) Ao decidir a destituição dos corpos gerentes, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta de três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da Associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

Artigo 11.º

Todos os cargos de eleição são exercidos gratuitamente.

Artigo 12.º

Em qualquer dos órgãos administrativos, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO II

**Da assembleia-geral**

Artigo 13.º

- 1- A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.
- 2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.
- 3- O secretário substituirá o presidente no exercício das suas funções nos seus impedimentos.

Artigo 14.º

Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;
- b) Fixar as quotas a pagar pelos sócios;
- c) Aprovar ou modificar os orçamentos, os relatórios e contas da direção, bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos.
- e) Deliberar sobre a admissão de membros honorários nos termos previstos no número 3 do artigo 5.º;
- f) Apreciar e decidir, no prazo de 60 dias, sobre os recursos interpostos nos termos dos números 4 e 5 do artigo 5.º.

Artigo 15.º

- 1- A assembleia-geral reunirá no 1.º trimestre de cada ano para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal e para discutir e aprovar o orçamento ordinário e o plano de ação para o ano em curso.
- 2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá sempre que a direção ou o conselho fiscal o julgarem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, um terço dos sócios inscritos.

Artigo 16.º

- 1- A convocação para qualquer assembleia-geral deverá ser expedida para cada um dos sócios com antecedência mínima de oito dias, e na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem do dia.
- 2- A convocação poderá ser feita por meio de aviso postal ou, em relação aos sócios que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio eletrónico com recibo de leitura.
- 3- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 17.º

- 1- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.
- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 18.º

- 1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.
- 2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes, salvo para efeitos de alteração do artigo 29.º que envolvem obrigatoriamente o voto favorável de três quartos de todos os associados.

SECÇÃO III

**Da direção**

Artigo 19.º

A representação e a gerência associativa, são confiadas a uma direção composta por um mínimo de três e um máximo de sete associados, dos quais um presidente e um vice-presidente.

#### Artigo 20.º

Compete à direção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o orçamento, o relatório e as contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respetivo sector da indústria;
- g) Constituir e promover o trabalho das comissões de estudo erigidas.
- h) Delegar nos serviços da Associação, as competências que se mostrem necessárias para o desenvolvimento da atividade associativa.

#### Artigo 21.º

- 1- Às comissões a criar, nos termos da alínea g) do artigo anterior, compete:
  - a) Estudar as matérias específicas que lhe forem propostas pela direção;
  - b) Acompanhar a direção nos trabalhos da sua especialidade e fornecer-lhes os relatórios indispensáveis à sua boa informação.
- 2- A direção fornecerá a estas comissões todo o apoio indispensável à prossecução das tarefas que lhe forem confiadas.

#### Artigo 22.º

- 1- A direção reúne sempre que necessário e, no mínimo, trimestralmente, competindo a sua convocação ao presidente e só pode deliberar quando estiver presentes a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 23.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, sem prejuízo de delegação de competências a terceiros ou da constituição de mandatários.

Artigo 24.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por três membros, dos quais um presidente e dois vogais.
- 2- Um dos vogais do conselho fiscal poderá ser revisor oficial de contas ou técnico oficial de contas.

Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e dos serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Assistir, sem voto, às reuniões da direção.

Artigo 26.º

- 1- O conselho fiscal reunirá sempre que o entenda necessário, obrigatoriamente uma vez por ano, competindo a sua convocação ao presidente e só pode deliberar quando estiver presentes a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente voto de qualidade.

Artigo 27.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 28.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das joias e quotas dos sócios;
- b) Quaisquer benefícios, subsídios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;

- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 29.º

- 1- A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia-geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.
- 2- À assembleia-geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação, não podendo estes ser distribuídos pelos associados nos termos da lei.

Registado em 16 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fls 116 do livro n.º 2

**APNA-Associação Portuguesa de Naturopatia - Nulidade da deliberação de extinção**

Por sentença proferida em 11 de março de 2013, transitada em julgado em 2 de maio de 2013, no âmbito do processo n.º 3/13.5TTLSB, que correu termos na 9.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a APNA - Associação Portuguesa de Naturopatia, foi declarada a nulidade da deliberação da sua assembleia geral, de 28 de outubro de 2012, a qual aprovou a respetiva extinção enquanto associação de empregadores, por violação do artigo 55.º dos estatutos e do n.º 4 do artigo 175.º do Código Civil, uma vez que não foi observada a maioria qualificada exigida para tal deliberação.

### **Associação dos Viveiristas de Bivalves da Lagoa de Albufeira - Cancelamento**

Por sentença proferida em 23 de outubro de 2012, transitada em julgado em 12 de novembro de 2012, no âmbito do processo n.º 380/10.0TASSB que correu termos nos serviços do Ministério Público - Tribunal Trabalho de Almada, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Viveiristas de Bivalves da Lagoa de Albufeira, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Viveiristas de Bivalves da Lagoa de Albufeira, efetuado em 18 de novembro de 1988, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **ACAP-Associação Automóvel de Portugal (Alteração) - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19, de 22 de maio de 2013, a páginas 267, encontra-se publicada uma alteração aos estatutos da ACAP-Associação Automóvel de Portugal, cujo artigo 21.º enferma de inexactidão, razão pela qual se procede à republicação, na íntegra, deste artigo:

#### **“Artigo 21.º**

#### **Competência e atribuições da direcção**

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

- i) .....
- j) .....
- l) .....
- m) .....
- n) Criar ou participar em sociedades em empresas com objecto social conexo, com o parecer prévio do conselho fiscal e desde que daí não resulte uma intervenção no mercado por parte da Associação;
- o) .....
- p) .....
- q) .....
- r) .....
- s) .....
- t) .....
- u) .....

2 - .....”

## II – Direção

### **Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP**

Eleita em 21 de março de 2013, para o mandato de três anos

<b>Cargo</b>	<b>Nome</b>	<b>Instituição</b>
Presidente	António José da Costa Malheiro Sarmento	Colégio Planalto
Vice-Presidente	João Carlos Gallardo Muñoz de Oliveira	Colégio de São João de Brito
Tesoureiro	João Manuel Ribeiro Trigo	Colégio de Nossa Senhora do Rosário
1.º Vogal IR	António Leal das Neves Jorge	Externato Marista de Lisboa
2.º Vogal	Pedro Tomás Pereira Marques	Colégio de Albergaria
3.º Vogal	José da Silva Ferreira	Externato Infante D. Henrique
4.º Vogal	José Fernandes	Didáxis – Cooperativa de Ensino

**Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas**

Eleição em 03 de abril de 2013 para mandato de três anos

**Presidente:**

Climaloures – Comércio, Instalação, Reparação Ar Condicionado, L.<sup>da</sup> - Loures, representada por Mário António Cabral Saramago Ferreira

**Vice-Presidente:**

Agência Funerária de Loures, L.<sup>da</sup> - Loures, representada por Alcindo Manuel de Almeida

**Vogal:**

Marques Raso, L.<sup>da</sup> – Loures, representada por Rui Jorge Raso Moreira Vicente

**Vogal:**

O Celeiro da Memória – Produtos Naturais e Dietéticos, L.<sup>da</sup> . – Odivelas, representada por Joaquim José da Silva Malcato

**Vogal:**

Novo Oculista de Loures, L.<sup>da</sup> – Loures, representada por António Manuel Gomes Nicolau

**Confederação Portuguesa da Construção e do Mobiliário**

Eleição em 21 de fevereiro de 2013, para mandato de três anos

**Presidente:**

Manuel Joaquim Reis Campos

Em representação da AICCOPN – Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas

**Vice-Presidentes:**

Ricardo António Pedrosa Gomes

Em representação da AECOPS – Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços

Afonso Manuel Salema Vilhena de Caldeira

Em representação da APCMC – Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção

Luís Hilário Fernandes Carvalho Lima

Em representação da APEMIP – Associação de Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal

Victor Manuel Gomes Carneiro

Em representação da APPC – Associação Portuguesa de Projetistas e Consultores

Henrique de Palignac de Barros

Em representação da APPII – Associação Portuguesa de Promotores e Investidores Imobiliários

Vítor Manuel Moreira Poças

Em representação da AIMMP – Associação dos Industriais de Madeiras e Mobiliário de Portugal

Joaquim José Elias Gonçalves

Em representação da APAE – Associação Portuguesa dos Avaliadores de Engenharia

### **Diretores:**

João Ferreira Gomes

Em representação da ANFAJE – Associação Nacional dos Fabricantes de Janelas Eficientes

José Manuel Franco de Matos

Em representação da APCMC – Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção

Vasco José Morgadinho dos Reis

Em representação da APEMIP – Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal

José João de Almeida dos Santos Pinho

Em representação da APPC – Associação Portuguesa de Projetistas e Consultores

Miguel de Azeredo Perdigão

Em representação da APPII – Associação Portuguesa de Promotores e Investidores Imobiliários

Duarte Manuel Palma Leal Garcia

Em representação da APICER – Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica

Fernando António de Oliveira Pinto

Em representação da AÇOMEFER – Associação Portuguesa de Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas

**Membros suplentes da direção:**

Joaquim António Flores Ferreira dos Santos

Em representação da AICCOPN – Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas

Vasco Paulo Henriques Ferreira

Em representação da APCMC – Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção

Dinis Lino Fraga

Em representação da APEMIP – Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal

Jorge Manuel Gil Nunes Meneses

Em representação da APPC – Associação Portuguesa de Projetistas e Consultores

José Almeida Guerra

Em representação da APPII – Associação Portuguesa dos Promotores e Investidores Imobiliários

Joaquim Cruz

Em representação da AIMMP – Associação dos Industriais de Madeira e Mobiliário de Portugal

Teresa Maria Vasconcelos Lima Nogueira Simões Cavalheiro

Em representação da AECOPS – Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços

**Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF)**

Eleita em 15 de janeiro de 2013, para o mandato de três anos

Presidente	João Alvarenga Fernandes
Vice-presidente	José Luís Diogo de Azevedo Presa
Vice-presidente	João Carlos Gallardo Muñoz de Oliveira
Vice-presidente	António José da Costa Malheiro Sarmento
Tesoureiro	Carlos Fernando Barreiros Godinho Vieira
Vogal	Rodrigo Eiró de Queiroz e Melo
Vogal	Joaquim Jorge Soares Martins

**ACAP-Associação Automóvel de Portugal - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* nº 19, de 22 de maio de 2013, a páginas 315 e 316, encontra-se publicada a identidade dos membros da direção da ACAP-Associação Automóvel de Portugal, a qual enferma de inexactidão, razão pela qual se procede à sua republicação, na íntegra:

“Eleição em 26 de março de 2013, para o mandato de três anos

Presidente:

Mitsubishi Fuso Truck Europe, Sociedade Europeia de Automóveis, SA, representada por António Jorge Lima da Silva Rosa

Vice-Presidentes:

Toyota Caetano Portugal, SA, representada por José Reis da Silva Ramos

M. Coutinho Douro Comércio de Automóveis, SA, representada por António Martinho Gomes Coutinho

Vogais:

Automotive Distributors, Ltd., representada por Joaquim Manuel Vidigal Candeias  
Auto Industrial, SA, representada por Miguel de Dion Moniz da Cunha Lucas  
Nautiser Centro Náutico, SA, representada por Eugénio Ferreira do Espírito Santo Martins  
Secretário-Geral, Hélder Barata Pedro.”

## **Comissões de trabalhadores:**

### **I – Estatutos**

...

### **II – Eleições**

#### **FUNFRAP- Fundação Portuguesa, S.A.**

Eleição em 3 de maio de 2013, para o mandato de três anos.

- *Manuel Fernando Oliveira Couto*, nascido a 29/03/1966, com a categoria profissional de Preparador de Areias de Fundação de 1.ª, trabalhador do Departamento da Segurança da empresa.
- *Artur Manuel Ribeiro Ferro*, nascido a 10/08/1952, com a categoria profissional de Afinador de Máquinas de 1.ª, trabalhador do Departamento de Acabamentos da empresa.
- *Paulo Jose Pereira da Silva*, nascido a 28/05/1963, com a categoria de Técnico de Métodos, trabalhador do Departamento dos Métodos da empresa.
- *Rui Carlos Rodrigues da Silva*, nascido a 12/09/1963, com a categoria profissional de Chefe de Equipa, trabalhador do Departamento da Macharia da empresa.
- *Sara Alexandra Ferreira Baltazar*, nascida a 24/09/1983, com a categoria profissional de Acabadora de Machos de Fundação de 2ª, trabalhadora do Departamento da Macharia da empresa.

Registado em 16/05/2013, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fls 190, do livro n.º 1.

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

### **I - Convocações:**

#### **BRESFOR – Indústria do Formol, S.A.**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos Trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-citada e recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de maio de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, na empresa BRESFOR – Indústria do Formol, S.A.:

«Nos termos e para os efeitos da legislação em vigor, os trabalhadores da empresa em questão comunicam a V. Exas que no dia 1 de outubro de 2013, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Seguem-se as assinaturas de 19 trabalhadores.

Empresa: BRESFOR – Indústria do Formol, S.A.

Morada: Av. dos Bacalhoeiros, apartado 13, 3834-908 Gafanha da Nazaré»

#### **CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L<sup>da</sup>.**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos Trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-citada e recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de maio de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, na empresa CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L<sup>da</sup> .:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, para informar que no dia 27 de Setembro de 2013, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Seguem-se as assinaturas de 10 trabalhadores.

Empresa: CEGELEC – Instalações e Sistemas de Automação, L<sup>da</sup>.

Morada: Estrada Nacional 115, km 78,67 2664-502 São Julião do Tojal - Loures»

### **Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A.**

Nos termos da alínea. a) do artigo 28.º da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 07 de maio de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A.

“Nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 27.º da Lei 102/2009 de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A., para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, a realizar no dia: 13 de agosto de 2013, no horário compreendido entre as 07:30 horas e as 17:00 horas, e no local: sede da empresa (junto ao refeitório) ”.

## **II – Eleições de representantes:**

### **Schnellecke Logística e Transportes, L<sup>da</sup>**

Eleição em 23 de abril de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 5, de 08 de fevereiro de 2013](#)

#### **Efetivos:**

António José Jesus Costa

Telmo Henriques Alexandre

Fernando Jorge Rosa Santos Oliveira

#### **Suplentes:**

Luís Filipe Paixão Neno

Gislene Pinheiro Cabrita

Alfredo Tavares Lopes Rolão

Registado em 13/05/2013, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fls 79 do livro n.º 1

**INE - Instituto Nacional de Estatística – Retificação**

Eleição em 18 de abril de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* [n.º 3, de 22 de janeiro de 2013](#)

Efetivos:

B.I/C.C.

Fernanda Maria da Silva Sengo	07687959
Susana Cordeiro Baptista Marques	09564127
Rui Miguel Cabral da Silva Correia	06979993
Mário Dionisio Rocha Mendes	8173127
Ana Maria Isidro Neves	07279701

Suplentes:

Jorge Manuel Gameiro de Sousa Passos	7095214
Maria Clara Pimenta Patrício	7734172
Joaquim Candeias Vitorino	04866931
Maria Luisa Graça de Pinho Araújo Guilherme	06245436
Maria Salomé Viegas Mendes Marques	07603528

Registado em 3 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 28, a fls 79 do livro n.º 1