



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Azeites do Parral, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	3098
- BorgWarner Emissions Systems Portugal Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	3099
- ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA - Autorização de laboração contínua .....	3099
- Lagar do Faro, Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	3100
- NAVARRA - Extrusão de Alumínio, SA - Autorização de laboração contínua .....	3100
- Quantal, SA - Autorização de laboração contínua .....	3101

#### Portarias de condições de trabalho:

- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos .....	3102
------------------------------------------------------------------------------	------

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT (pessoal fabril, de apoio e manutenção) .....	3104
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE .....	3105
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	3106
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	3107

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios) .....	3108
- Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	3109

**Convenções coletivas:**

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 4156/10.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção - No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabina deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo, a título de prestação retributiva especial a que alude a cláusula 5.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, nos doze meses que antecedem aquele em que é devido o seu pagamento, desde que, nesse período, o tripulante tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses .....	3111
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - STML - Constituição .....	3125
--------------------------------------------------------------------------------------	------

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Águas do Centro Litoral, SA - Convocatória .....	3133
- Rentokil Initial Portugal - Serviços de Protecção Ambiental, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	3133

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Santa Maria da Feira - Eleição .....	3133
- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição .....	3134

**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.msess.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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 direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Azeites do Parral, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Azeites do Parral, L.<sup>da</sup>», NIF 506731588, com sede em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito no lugar da sede, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2015/2016, com início no dia 15 de outubro de 2015.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de carácter sazonal e porque para obtenção de padrões de qualidade pretendidos para o produto final haver necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria prima. Abastecimento este que depende da capacidade e dimensão de vários produtores, não sendo possível proceder a qualquer estimativa. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em azeite. Por conseguinte, trata-se de situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura e do Mar;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral, no uso das competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro, e pelo sector de atividade em causa, no uso das competências delegadas pela Senhora Ministra da Agricultura e do Mar, nos termos do número 5 do Despacho n.º 12256-A/2014, de 3 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 191, de 3 de outubro, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Azeites do Parral, L.<sup>da</sup>» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2015/2016, com início no dia 15 de outubro de 2015.

Lisboa, 23 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **BorgWarner Emissions Systems Portugal Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «BorgWarner Emissions Systems Portugal Unipessoal, L.<sup>da</sup>», NIF 507004493, com sede no Parque Empresarial de Lanheses, freguesia do mesmo nome, concelho e distrito de Viana do Castelo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do sistema organizativo da produção em consonância com a rentabilização dos equipamentos instalados, tendo em vista as específicas necessidades dos clientes, cujo número tem vindo a aumentar bem como as respetivas encomendas, com observância do estrito cumprimento dos prazos estipulados. Nesta conformidade, entende a empresa que apenas o recurso ao regime de laboração solicitado permitirá o cumprimento do desiderato em causa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro) e pelo sector de atividade em causa (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 2 do Despacho n.º 12100/2013, de 12 de setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 183, de 23 de setembro), ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «BorgWarner Emissions Systems Portugal Unipessoal, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no Parque Empresarial

de Lanheses, freguesia do mesmo nome, concelho e distrito de Viana do Castelo.

Lisboa, 23 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA», NIF 508819210, com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges, n.º 2, 3.º, Edifício Arquiparque 2, Miraflores, 1495-131 Algés, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado em Monte do Paínho, freguesia de Aldeia Velha, concelho de Aviz, distrito de Portalegre, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2015 e janeiro de 2016.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, do Ministério da Agricultura e do Mar;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam

os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral, no uso das competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro, e pelo sector de atividade em causa, no uso das competências delegadas pela Senhora Ministra da Agricultura e do Mar, nos termos do número 5 do Despacho n.º 12256-A/2014, de 3 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 191, de 3 de outubro, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «ELAIA Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Monte do Páinho, freguesia de Aldeia Velha, concelho de Aviz, distrito de Portalegre, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2015 e janeiro de 2016.

Lisboa, 23 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Lagar do Faro, Unipessoal, L.ª - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Lagar do Faro, Unipessoal, L.ª», NIF 508623812, com sede na Estrada Nacional 387, Km 13, 67, Faro do Alentejo, freguesia do mesmo nome, concelho de Cuba, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Herdade das Ladeiras, freguesia de Faro do Alentejo, concelho de Cuba, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro 2015 e fevereiro 2016.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de carácter sazonal e porque para obtenção de padrões de qualidade pretendidos para o produto final haver necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria prima, a qual se encontra sujeita a diversos condicionantes, designadamente os climáticos. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em azeite, processo que pressupõe aumentar ao máximo o rendimento/eficiência da estrutura que suporta a

atividade, obviando, assim, a elevadas perdas a nível económico. Por conseguinte, trata-se de situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, do Ministério da Agricultura e do Mar;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral, no uso das competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro, e pelo sector de atividade em causa, no uso das competências delegadas pela Senhora Ministra da Agricultura e do Mar, nos termos do número 5 do Despacho n.º 12256-A/2014, de 3 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 191, de 3 de outubro, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Lagar do Faro, Unipessoal, L.ª» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade das Ladeiras, freguesia de Faro do Alentejo, concelho de Cuba, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro 2015 e fevereiro 2016.

Lisboa, 20 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **NAVARRA - Extrusão de Alumínio, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «NAVARRA - Extrusão de Alumínio, SA», NIF 502609621, com sede no Lugar de Veiga das Antas, Navarra, freguesia de Santa Lucrecia de Algeriz e Navarra, concelho e distrito de Braga, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado

pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2014.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do elevado número de encomendas que tem ocorrido nos últimos tempos e da conseqüente necessidade de acréscimo de produção, rentabilizando a maquinaria disponível e tendo em vista as específicas necessidades dos clientes. Entende a empresa que apenas o recurso ao regime de laboração solicitado permitirá o cumprimento do desiderato em causa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão os mesmos contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro, e pelo sector de atividade em causa (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 2 do Despacho n.º 12100/2013, de 12 de setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 183, de 23 de setembro), ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «NAVARRA - Extrusão de Alumínio, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no Lugar de Veiga das Antas, Navarra, freguesia de Santa Lucrécia de Algeriz e Navarra, concelho e distrito de Braga.

Lisboa, 22 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Quantal, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Quantal, SA», NIF 503401269, com sede na Rua de S. Cristóvão, n.º 95, Rio Mau, União das Freguesias

de Riu Mau e Arcos, concelho de Vial do Conde, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de, no âmbito da respetiva atividade manter relações comerciais com vários países tendo-se verificado um aumento de encomendas com prazos curtos de entrega. Pelo que se torna necessário que a empresa explore as melhores soluções técnicas e de produção com reflexos ao nível da qualidade e da quantidade da mercadoria produzida, impondo-se, assim, a extrema necessidade ao recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra legalizado o exercício da atividade desenvolvida;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro) e pelo sector de atividade em causa (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 2 do Despacho n.º 12100/2013, de 12 de setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 183, de 23 de setembro), ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Quantal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua de S. Cristóvão, n.º 95, Rio Mau, União das Freguesias de Riu Mau e Arcos, concelho de Vial do Conde, distrito do Porto.

Lisboa, 22 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

### Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010 e 210/2012, publicadas, respetivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010, e 134, de 12 de julho de 2012.

Verificando-se os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justificam, foi constituída uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios de atualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, por despacho de 23 de abril de 2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 92, de 13 de maio de 2015, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2015.

A FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços propôs a atualização média de 4,1 % das retribuições mínimas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços um aumento de 30,00 € para todos os níveis salariais. As referidas associações sindicais preconizaram ainda a atualização do subsídio de refeição para 4,00 €.

Para as retribuições mínimas e o subsídio de refeição, a Confederação dos Agricultores de Portugal sugeriu a atualização da tabela salarial de acordo com o valor da inflação e o subsídio de refeição para o montante de 4,00 €. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal recomendou a atualização de 1 % para a tabela salarial, enquanto a Confederação Empresarial de Portugal sugeriu o não aumento das referidas prestações.

Foram, ainda, propostas diversas alterações ao âmbito material da portaria, porém, na maioria daquelas, sem concretizar e fundamentar a necessidade da revisão em função das características das atividades abrangidas.

Na sequência dos estudos preparatórios da comissão técnica, as retribuições mínimas previstas na portaria em apreço são atualizadas em média em 1,7 %, com exceção da retribuição mínima do nível XI que é igual à retribuição mínima mensal garantida em vigor (RMMG). A atualização é inferior ao valor médio observado nas convenções coletivas publicadas em 2013 e 2014. E, embora se trate de retribuições mínimas, a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal de 2013, no âmbito desta portaria, revela

que os trabalhadores auferiam nesse ano retribuições de base em média superiores às da presente portaria.

A atualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação coletiva de atualizar essa prestação em percentagem superior à das retribuições.

A presente portaria estabelece para a tabela salarial, com exceção da retribuição mínima prevista no nível XI que é igual à RMMG em vigor, para o subsídio de refeição e para as diuturnidades produção de efeitos retroativos idênticos ao preconizado, para as portarias de extensão, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014.

A atualização da portaria tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência.

A presente portaria é aplicável no território do continente, tendo em consideração que a atualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, o aviso de projeto da presente portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Cultura, pelas Ministras da Administração Interna e da Justiça, pelos Ministros da Economia, do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, pela Ministra da Agricultura e do Mar, pelos Ministros da Saúde e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

#### Alterações à Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho

1- O artigo 11.º da Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 11.º

[...]

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 4,00 € por cada dia completo de trabalho.

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

2- O anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, sobre retribuições mínimas, passa a ter a redação constante do anexo da presente portaria.

## Artigo 2.º

**Entrada em vigor e eficácia**

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

2- As retribuições mínimas, o subsídio de refeição e a atualização das diuturnidades produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 1 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado da Cultura, *Jorge Barreto Xavier* (Competência delegada pelo Senhor Primeiro Ministro nos termos do Despacho n.º 15249/2012, de 16 de novembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 230 de 28 de novembro) - A Ministra da Administração Interna, *Anabela Miranda Rodrigues* - A Ministra da Justiça, *Paula Teixeira da Cruz* - O Ministro da Economia, *António Pires de Lima* - O Ministro do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, *Jorge Moreira da Silva* - A Ministra da Agricultura e do Mar, *Assunção Cristas* - O Ministro da Saúde, *Paulo Macedo* - O Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, *Pedro Mota Soares*.

## ANEXO II

**(da Portaria n.º 736/2006, de 26 julho)****Retribuições mínimas**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (em euros)
I	Diretor de serviços Secretário-geral	997
II	Analista de informática Contabilista/Técnico oficial de contas Inspetor administrativo	972
III	Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	885

IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	808
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I	739
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1.ª Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor	691
VII	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª	620
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Assistente de consultório de 1.ª Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Rececionista de 1.ª	569
IX	Assistente administrativo de 3.ª Assistente de consultório de 2.ª Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª Rececionista de 2.ª Telefonista de 1.ª	526
X	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) Contínuo de 1.ª Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª Porteiro de 1.ª Rececionista de 2.ª (até quatro meses) Telefonista de 2.ª	510
XI	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª Trabalhador de limpeza	505

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT (pessoal fabril, de apoio e manutenção)**

As alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolacha e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções aos empregadores que no território nacional se dediquem às mesmas atividades económicas, não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 59 % dos trabalhadores.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjun-

tamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos em vigor entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolacha e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dedicam ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 20 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltro para chapéu e ao corte e preparação de pelo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as atividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respetivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 82 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo

nominal na ordem dos 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

## Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltro para chapéu e ao corte e preparação de pelo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

## Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 20 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e a retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as atividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como aos respectivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 64 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e a retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 20 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

## **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

O contrato coletivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, abrange as relações de trabalho entre empregadores proprietários de quaisquer publicações, incluindo eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 76 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

A convenção procedeu a uma alteração da estrutura das categorias profissionais, pelo que não é possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial nela prevista com base nas retribuições efetivas praticadas no setor abrangido pela convenção, segundo a estrutura disponibilizada pelo Relatório Único de 2013.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, na sequência do qual a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas deduziu oposição, invocando a existência de convenção coletiva própria aplicável, celebrada com a mesma entidade empregadora e o processo de negociação entre as mesmas associações, com vista à revisão da referida convenção. Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores

filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de quaisquer publicações, incluindo eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 20 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

## **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 20 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### **Nota justificativa**

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que

a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 71 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção coletiva, celebrada entre a AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto que nas empresas não filiadas em quaisquer das associações de empregadores do setor se aplicou o contrato coletivo celebrado pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste setor de atividade.

Embora a convenção tenha área nacional, a presente extensão só abrange o território do Continente. A atividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território daquelas regiões competiria aos respetivos Governos Regionais.

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

### **Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem

à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2015, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 20 de outubro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da Repú-*

*blica*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

#### **Nota justificativa**

Os contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2015, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das convenções a todas as empresas do referido setor de atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com a análise efetuada, do cálculo do valor da representatividade elaborado pelo Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) com base no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013 resulta que as partes empregadoras subscritoras das convenções cumprem o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM n.º 90/2012, alterada pela RCM n.º 43/2014, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições do aprendiz, do praticante e do estagiário previstas nas tabelas salariais das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

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

**Projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes dos contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação

dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 agosto de 2015, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção, nos termos definidos no anexo V, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições do aprendiz, do praticante e do estagiário previstas nas tabelas salariais apenas são objeto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

**Artigo 2.º**

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

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

## CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Processo n.º 4156/10.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção - No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabina deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo, a título de prestação retributiva especial a que alude a cláusula 5.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, nos doze meses que antecedem aquele em que é devido o seu pagamento, desde que, nesse período, o tripulante tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses**

### **Processo n.º 4156/10.6TTLSB.L1.S1 - 4.ª Secção**

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

#### I- Relatório

1- O Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil intentou, no 3.º Juízo, 1.ª Secção, do Tribunal do Trabalho de Lisboa, a presente ação de interpretação de cláusulas de convenção coletiva de trabalho, sob a forma do Processo Especial, contra a «TAP Air Portugal, SA», pedindo que o

tribunal atribua às cláusulas 3.ª, número 1, 11.ª, número 1, e 12.ª do acordo de empresa celebrado entre as partes, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006, a seguinte interpretação:

i) Cláusula 3.ª, número 1:

«A retribuição mensal dos Tripulantes de Cabine é constituída pelo vencimento fixo, pela ajuda de custo complementar e/ou pelo subsídio de disponibilidade, pelo vencimento de senioridade, conforme a tabela, em cada momento, em vigor».

ii) Cláusula 11.ª, número 1:

«O tripulante tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual a um mês de retribuição mensal, a que se refere o número 1 da Cláusula 3ª (retribuição mensal), a qual inclui a média dos montantes pagos a título de ajuda de custo complementar e/ou subsídio de disponibilidade, a pagar até 15 de dezembro».

iii) Cláusula 12.ª:

«1. Durante o período de férias, o tripulante tem direito à retribuição a que se refere o número 1 da cláusula 3.ª (Retribuição mensal), a qual inclui a média dos montantes pagos a título de ajuda de custo complementar e/ou subsídio de disponibilidade.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os tripulantes de cabine têm direito a um subsídio de férias de

montante equivalente a um mês de retribuição prevista no número 1, da cláusula 3ª (retribuição mensal), a qual inclui a média dos montantes pagos a título de ajuda de custo complementar e/ou subsídio de disponibilidade».

Alegou, para tanto, em síntese, que, pelas suas características, a ajuda de custo complementar e o subsídio de disponibilidade a que se reporta devem ser qualificados como retribuição, e que, por se tratar de prestações pecuniárias regulares e contínuas, devem integrar o cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias, e do subsídio de Natal.

2- Regularmente citada, a Ré contestou alegando, em síntese, que a ajuda de custo complementar não tem natureza de retribuição porque visa assegurar a cobertura de todas as despesas dos tripulantes na escala do destino, onde as tripulações aguardam o voo de regresso, com exceção das de alimentação, e que o subsídio de disponibilidade foi extinto em 2001 e integrado na retribuição de base, com efeitos retroativos a 1/12/2000. Mais sustenta que tais prestações não têm carácter retributivo, nem se revestem de natureza regular e periódica, pelo que não devem integrar o cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias, e do subsídio de Natal.

3- O mérito da ação foi conhecido em sede de despacho saneador tendo sido proferida decisão a julgar a «ação parcialmente procedente e, em consequência:

1. Estabelecer que as cláusulas 3ª e 12ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, anexo ao acordo de empresa celebrado entre Autor e Ré e publicado no BTE 1ª série, n.º 8, de 28/02/2006, devem ser interpretadas nos seguintes termos:

a. A prestação retributiva especial a que alude a clª 5ª constitui retribuição nos termos e para os efeitos previstos nos arts. 249º, n.ºs 1, 2 e 4 do CT2003 e 258º, n.ºs 1, 2 e 4 do CT2009.

b. No cálculo das retribuições de férias e subsídio de férias do tripulante de cabine deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo a título de prestação retributiva especial a que alude a clª 5ª nos doze meses que antecederam aquele em que as férias devem ser gozadas, desde que, nesse período o tripulante de cabine tenha auferido tal prestação em pelo menos seis meses.

2. Absolver a ré do demais peticionado».

4- Inconformada, a Ré interpôs recurso de apelação, sendo que o Tribunal da Relação veio a julgar o recurso parcialmente procedente e, em conformidade, decidiu alterar a sentença recorrida quanto à interpretação da cláusula 12ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, integrado no AE/2006, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006, fixando-a nos seguintes termos:

«No cálculo das retribuições de férias e subsídio de férias do tripulante de cabine deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo a título de prestação especial a que alude a Clª 5ª nos doze meses que antecederam aquele em que as férias devem ser gozadas, desde que, nesse período o tripulante de cabine tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses».

5- É contra esta decisão que se insurge, novamente, a Ré, no Recurso de Revista que interpôs para este Supremo Tri-

bunal de Justiça, alinhando, para o efeito, as seguintes conclusões:

«1. Vem o presente recurso interposto do Ac. do Tribunal da Relação de Lisboa que julgando parcialmente procedente o recurso interposto pela Recorrente, ainda assim, veio a considerar, que a interpretação da Cláusula 12ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (adiante só “Regulamento”), anexo ao Acordo de Empresa celebrado entre a TAP, S.A. e o SNPVAC, aqui Recorrente e Recorrido, respetivamente, publicado no BTE, n.º 8, de 28-02-2006, adiante só “AE”, deve ser a seguinte:

No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabine, deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo a título de prestação retributiva especial a que alude a cláusula 5ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, nos doze meses que antecederam aquele em que as férias devem ser gozadas, desde que, nesse período, o tripulante tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses.

2. Para fundamentar tal decisão, o tribunal “a quo” entendeu que (i) por força da Clª 40ª do AE devem ser aplicadas as regras legais previstas no Código do Trabalho, adiante só “CT” (art.º 264.º do CT2009), devendo ter-se em conta “na retribuição de férias e no respetivo subsídio dos tripulantes de cabine o todo retributivo, ou seja, tudo quanto a lei considera retribuição” e não o regime instituído quanto a esta matéria nas Clªs 3ª e 12ª do Regulamento, e (ii) a Prestação Retributiva Especial PNC, prevista na Clª 5ª do Regulamento constitui retribuição nos termos e para os efeitos previstos no art.º 258º, n.ºs. 1, 2 e 4 do CT2009.

3. O presente recurso é limitado à decisão supra referida, relativamente à «Retribuição Especial PNC», pois quanto ao mais andou bem o Tribunal “a quo”.

4. A decisão ora em crise aplicou automaticamente a Clª 40ª do AE, sem fazer uma interpretação mais profunda sobre os regimes em causa (legal e convencional) e a sua compatibilização, bem como uma análise concreta sobre se as partes na Clª 12ª do Regulamento não quiseram efetivamente consagrar um regime diferente do da lei geral, e em concreto mais favorável.

5. A regulamentação coletiva de trabalho visa a auto-regulação pelas partes interessadas do regime que lhes é aplicável e na interpretação dos IRCTs, atenta a sua natureza híbrida, deve ter-se em conta não só a sua vertente normativa mas também os aspetos obrigacionais, sendo aplicáveis os princípios resultantes das regras da interpretação da lei (art. 9.º do Código Civil) bem como os princípios que resultam das regras da interpretação dos negócios jurídicos (arts. 236.º a 238.º do Código Civil).

6. Na interpretação dos IRCTs deve presumir-se que as partes expressaram de forma clara a sua vontade, criando um regime convencional sistematicamente coerente, resultante de uma negociação com cedências de parte a parte, e um conjunto de regras que não se limitam à reprodução da lei ou à consagração de regimes que em geral sejam menos favoráveis do que os legais.

7. A compatibilização dos regimes legais e convencionais, e as limitações ao grau de intervenção dos IRCTs, consta

hoje do art. 3.º do CT, em particular, e para o que interessa à matéria em apreço, nos n.ºs. 1 e 3, alínea j), nos termos do qual, as normas legais que regem o contrato de trabalho só podem ser afastadas por IRCTs desde que estes, sem oposição daquelas normas, disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores e as normas legais não sejam imperativas.

8. No caso em apreço nos presentes autos, a questão coloca-se numa perspetiva inversa à habitual, uma vez que é o AE quem estabelece ser aplicável o regime legal, sempre que este “disponha de condições mais favoráveis às que ficam estabelecidas no presente” acordo (Cl.ª 40.ª), sendo necessário determinar não só quando é que o regime legal será mais favorável do que o convencional, mas também quando é que este regime, pela sua natureza e especificidade, não estabeleceu regras precisas (imperativas), que não podem ser afastadas.

9. O acórdão sob censura decidiu, erroneamente, salvo o devido respeito, que não considerando a CL.ª 12.ª do Regulamento, em sede de determinação da retribuição de férias e do respetivo subsídio, “o todo retributivo” nos termos definidos na lei, o regime legal será mais favorável, devendo ser o aplicável.

10. O Regulamento em causa estabelece um conceito de retribuição (CL.ª 1.ª) que reproduz no essencial os requisitos legais de obrigatoriedade, regularidade, periodicidade e contrapartida do trabalho, para que determinada prestação seja considerada retribuição, bem como um conjunto de abonos diversos (Cl.ª 2.ª), ajuda de custo complementar (Cl.ª 4.ª) e uma prestação retributiva especial (Cl.ª 5.ª).

11. Aquele Regulamento estabelece ainda, na Cl.ª 3.ª, n.º 1, que “A retribuição fixa mensal dos Tripulantes de Cabine é constituída pelo vencimento fixo e pelo vencimento de senioridade conforme a tabela em cada momento em vigor” e na Cl.ª 12.ª, n.º 2, que para “Além da retribuição mencionada no número anterior, os Tripulantes de Cabine têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente a um mês da retribuição prevista no número 1 da cláusula 3.ª (Retribuição mensal), acrescido do valor de € 350,00 (trezentos e cinquenta euros).

12. Face a este regime, as partes outorgantes do AE quiseram criar um sistema de remunerações, abonos e complementos, completo e coerente, quer no seu regime normativo quer nas vertentes económicas de proveitos e custos.

13. Assim, na análise das “condições mais favoráveis” nos termos e para os efeitos previstos na Cl.ª 40.ª do AE, não pode atender o intérprete, relativamente a cada matéria (nesse caso, a determinação do montante da retribuição de férias e do subsídio de férias), e a cada concreto normativo (nesse caso, a Cl.ª 12.ª, n.ºs. 1 e 2 do Regulamento), a cada um dos preceitos, de forma isolada e fora de todo o restante quadro convencional.

14. Alterar através de uma interpretação como a acolhida pela decisão ora em crise, os pressupostos e o equilíbrio económico de todo o quadro remuneratório estabelecido no AE, é não atender, e nessa medida, não respeitar, o elemento sistemático.

15. As partes quiseram estabelecer um regime específico e muito concreto para a determinação do montante do subsídio

de férias (Cl.ª 12.ª, n.º 2), a saber, um conceito inequívoco de retribuição (vencimento fixo e de senioridade), acrescido de uma quantia perfeitamente determinada (€ 350,00).

16. Qualquer interpretação que se afaste daquele regime, estará sempre a afastar-se do elemento literal, nesta sede absolutamente essencial.

17. O Acórdão em crise não cuidou de apurar se as partes não quiseram com o regime previsto na Cl.ª 12.ª, n.º 2, do Regulamento, estabelecer um regime em concreto mais favorável do que o regime legal.

18. A Prestação Retributiva Especial PNC pode pura e simplesmente não existir, se o Tripulante for afeto a serviços de voo (“voar”) num mínimo de 15 dias por mês, nada receberá a este título e, portanto, nada haverá a imputar no subsídio de férias.

19. A substituição no cálculo das retribuições em causa de uma componente extremamente variável e incerta, quer quanto à verificação quer quanto ao montante, e que pode pura e simplesmente não existir, por um montante certo e de valor significativo, traduz-se num regime mais favorável do que aquele que resulta da aplicação da lei.

20. Para concluir como concluiu a decisão em crise, sempre seria necessário demonstrar que, em concreto, e para a generalidade dos tripulantes, os mesmos receberiam mais com a média dos montantes recebidos nos últimos doze meses de Prestação Retributiva Especial PNC, do que recebem com o montante fixo de € 350,00, não é mais favorável do que o regime legal, o que a decisão em crise também não ponderou.

21. A este propósito e tendo em conta as várias categorias profissionais em causa, o Regime de Composição de Tripulações, a relação entre Comissários 1 Assistentes de Bordo (CAB), por um lado, e Chefes de Cabina 1 Supervisores, por outro, bem como os valores a considerar para a Prestação Retributiva Especial para cada grau salarial e categoria, segundo a tabela salarial em vigor em 2005/2006, bem como a forma de cálculo prevista na Cl.ª 5.ª do Regulamento, para cada dia de não ocupação, até ao limite de 15 dias, facilmente se pode concluir que para a generalidade dos tripulantes, e atenta a sua ocupação média, o regime instituído e querido pelas partes na Cl.ª 12.ª, é mais favorável que o regime legal (ou seja, considerando “o todo retributivo”).

22. Também tendo em conta o conceito de retribuição (cfr. art. 249.º do Código do Trabalho, segundo o qual só se considera «retribuição», tudo o que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho), e a natureza, características e Regime da Prestação Retributiva especial PNC, não pode o presente recurso deixar de proceder.

23. O conceito legal de retribuição tem sido acolhido no universo jurídico da Recorrente (“Só se considera retribuição aquilo que, nos termos deste AE, o Tripulante tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho” - Cl.ª 1.ª do Regulamento).

24. No conjunto do Pessoal Navegante Comercial (PNC), cada categoria profissional tem a sua retribuição prevista nas tabelas salariais do AE aplicável, sendo esta a verdadeira contrapartida da disponibilidade de cada tripulante para a

prestação do trabalho contratado.

25. O regime da “retribuição” nas suas diversas facetas, modalidades, pressupostos, tempos de atribuição e de corresponsabilidade, é confiado pela própria lei [art. 3.º do CT) à contratação coletiva, com plena autonomia, e em estrita observância de princípios constitucionalmente consagrados, nomeadamente no art. 56.º da Constituição da República Portuguesa.

26. O conceito de «retribuição» impõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos essenciais, sem o que essa natureza terá que ser afastada:

a) Corresponder a prestação a um direito do trabalhador e a um dever do empregador;

b) Decorrer do próprio contrato ou das normas que o regem ou dos usos;

c) Ser contrapartida da atividade ou da disponibilidade da força de trabalho que, em execução do contrato, o trabalhador se obrigou a pôr ao serviço do empregador;

d) Ser regular e periódica, só e na medida em que se possa configurar como contrapartida da atividade contratada;

e) Ter natureza patrimonial (ser avaliável em dinheiro).

27. A decisão recorrida, porém, na interpretação que faz da Cl.ª 12.ª do Regulamento, deu injustificadamente especial ênfase ao requisito da regularidade e periodicidade, em detrimento dos restantes.

28. A integração de qualquer atribuição patrimonial no conceito de «retribuição» (agora nos termos (...) definidos no art. 258.º do CT), pressupõe a existência de uma corresponsabilidade entre a atribuição patrimonial do empregador e a situação da atividade ou disponibilidade da força de trabalho oferecida pelo trabalhador.

29. Quando a lei presume que, até prova em contrário, constitui «retribuição» toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador, a prova em contrário descaracterizadora da prestação, vai no sentido da atribuição patrimonial ter causa específica e individualizável diversa da contrapartida da disponibilidade para a execução do trabalho contratado.

30. A «Prestação Retributiva Especial PNC» tem causa própria, específica e individualizável, não enquadrável na estrutura sinalagmática do contrato de trabalho, não sendo qualificada como contrapartida do trabalho prestado.

31. A prestação ora em causa tem uma natureza reparadora, e é devida no montante igual a 3,5% do vencimento fixo (VF) por cada dia de não escalamento nem utilização do tripulante que esteja disponível, até ao limite de 15 dias, em condições de igualdade com outros tripulantes (cfr. Cl.ª 5.ª do Regulamento e Cl.ª 9.ª n.º 4 - Escalas de Serviço - do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), constituindo uma verdadeira indemnização pela não ocupação do tripulante que estava disponível para o serviço de voo (Cl.ª 5.ª do Regulamento).

32. As consequências do não escalonamento para os tripulantes de cabina, não se verificam só ao nível dos vários abonos percebidos quando voam, assumindo uma enorme relevância em termos de promoção e progressão técnica, pois a sua proficiência pode ser afetada se não voarem um determinado número de horas (v.g o regime da Cl.ª 17.ª n.º 1 do

AE ou as Cl.ª 5.ª n.º 3º e 11.ª do Regulamento de Carreira Profissional do Tripulante de Cabine).

33. A prestação em causa destina-se a estimular a empresa no sentido de organização de escalas de serviço equitativas, de modo a tratar todos os trabalhadores em condições de igualdade e, em consequência, aproximar o mais possível as condições de trabalho e até de promoção e progressão de todos os tripulantes (abrangendo até situações em que o tripulante não está de facto disponível para o voo).

33. O dano do tripulante é o que decorre da discriminação/não tratamento em condições de igualdade (ou de condições objetivas que não lhe permitem voar), com todas as consequências que tal acarreta, não correspondendo as quantias auferidas a esse título contraprestação do trabalho prestado (se voar 15 dias no mínimo, não terá direito a esta prestação), mas uma verdadeira sanção assumida pela empresa, pela eventual violação do regime previsto no n.º 4 da Cl.ª 9.ª do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho.

34. Dada a sua natureza essencialmente sancionatória, não é manifestamente contrapartida do trabalho prestado ou da disponibilidade para o prestar pelo pessoal navegante comercial (PNC), tal como não o é nas outras situações objetivas que constituem o conceito de “disponibilidade” (Cl.ª 6.ª do Regulamento), mas antes (...) uma sanção pré-determinada.

35. Sem prejuízo de tal como em qualquer outro período, serem respeitadas as folgas e os períodos de descanso, o tripulante está disponível para voar durante todo o mês, e é para remunerar tal disponibilidade que lhe é pago o seu vencimento base, voe ou não voe, 5, 10 ou 20 dias,

36. Como mera penalização que é, esta prestação só episodicamente pode ocorrer, o que faz com que o tripulante só excepcionalmente a venha a receber, pelo que também não pode gerar expectativas de recebimento, o que reforça a ideia de se estar perante uma atribuição caracterizada não só pela ausência do elemento essencial da contrapartida do trabalho prestado, mas também pela imprevisibilidade, aleatoriedade e variabilidade daquilo a que na gíria da empresa se chama “multa”, manifestamente incompatíveis com a formação de expectativas consistentes de ganho, impedindo, assim, a sua qualificação como prestação pecuniária “fixa, regular e periódica”.

37. A noção de disponibilidade para voar acolhida pelo tribunal “a quo” (págs. 17 e 18 do Acórdão), é incompatível com a noção subjacente à produção dos efeitos previstos na Cl.ª 5ª do Regulamento.

38. Nos termos da Cl.ª 6.ª do Regulamento, as situações que também vieram a ser consideradas como “disponibilidade” para efeitos de aplicação da Cl.ª 5.ª e portanto suscetíveis de atribuir o direito ao pagamento da prestação em causa ao tripulante que nelas se encontre, abrangem situações de facto em que o tripulante pode efetivamente prestar a sua atividade (voar) e só o não faz porque a empresa o não utiliza para o voo [v.g. as situações de assistência, reserva, reserva 24H, serviço on call - alíneas f) a i)], como situações em que o Regulamento considera existir disponibilidade, mas que manifestamente o tripulante não poderá, de facto, prestar a sua atividade [maxime, a baixa médica por motivo de acidente de trabalho, a doença ou o internamento hospitalar - alíneas

a), b) e e)].

39. A causa da Prestação Retributiva Especial PNC é bem outra, e tem uma causa específica e individualizável diversa da disponibilidade do tripulante para prestar a sua atividade, ao invés do que entendeu o tribunal “a quo”,

40. Ao apreciar se uma determinada parcela patrimonial constitui «retribuição», dever-se-ão tomar em consideração todos os requisitos supra enunciados, e só se se puder concluir pela verificação de todos eles, se poderá decidir pelo carácter retributivo da mesma, com as legais consequências.

41. Não parece razoável argumentar-se, atenta a concreta natureza, o regime e finalidades da Prestação Retributiva Especial PNC prevista na Cl. 5.ª do Regulamento, que a mesma seja considerada «retribuição» nos anos em que for auferida em pelo menos onze meses, mas já assim se não considere nos anos em que for recebida com menor periodicidade.

42. Não é possível estabelecer a conexão entre a atividade desempenhada pelo trabalhador ou a sua disponibilidade para a prestar, e o recebimento desta prestação, pelo que fica afastada a «Prestação Retributiva Especial PNC» do conceito de retribuição.

43. Em suma, a prestação em causa não tem natureza retributiva (i) por não constitui(r) contrapartida da prestação do trabalho nem da disponibilidade para essa prestação, (ii) por não se coadunar com a ideia de prestação mensal, fixa, regular e periódica, atenta a incerteza que rodeia, quer na sua atribuição quer no seu montante, (iii) porque sempre dependerá da Recorrente criar as condições de utilização dos tripulantes de modo a não gerar a referida prestação, sem que com isso esteja a violar alguma norma legal ou convencional.

44. A interpretação a fixar da Cláusula 12.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, anexa ao AE de 2006, deve ser a de que a «Prestação Retributiva Especial PNC» não integra o conceito da retribuição do trabalhador, não devendo a média anual dessas prestações ser considerada nas retribuições de férias e de subsídio de férias dos tripulantes de cabina, antes as mesmas devem corresponder ao montante da retribuição fixa mensal tal como definida na Cl.ª 3.ª, n.º 1, do mesmo Regulamento.

45. Ainda que assim não se entenda, deverá a interpretação consagrada na redação final prever que a média das quantias a ter em conta naquelas retribuições ser calculada por referência os últimos doze meses que antecederam aquele em que o subsídio de férias deva ser pago, nos termos do n.º 3 da Cl.ª 12.ª do Regulamento (e não de forma genérica, como consagrado na decisão em crise, “nos doze meses que antecederam aquele em que as férias devem ser gozadas ...”).

46. Ao decidir em sentido diverso, o tribunal “a quo” violou o disposto nos arts. 258.º e 264.º do Código do Trabalho, bem como o disposto nas Cls.ª 1.ª, 3.ª, n.º 1, 5.ª e 12.ª do Regulamento de Retribuições e Reformas e Garantias Sociais, anexo ao AE 2006».

Conclui no sentido de dever ser dado «provimento ao presente recurso, decretando-se a interpretação da Cl.ª 12.ª do Regulamento em apreço, revogando-se, em consequência, o douto Acórdão recorrido».

6- O Autor contra-alegou, alinhando, a final, as seguintes conclusões:

«1ª Com vénia, são de improceder as conclusões enunciadas pela Ré Recorrente nas suas alegações, pois, a interpretação definida pela Veneranda Relação de Lisboa para a aludida Cl. 12ª do RRRGS (Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais) do AE /PNC publicado no BTE, 1ª série, n.º 8 de 28/02/2006, não merece qualquer reparo, por não violar qualquer preceito legal ou convencional, maxime, os art.ºs 258º e 264º do Código do Trabalho e as Cláusulas 1.ª, 3.ª, n.º 1, 5.ª e 12.ª do aludido RRRGS - antes respeitando as regras de interpretação insertas no art. 9º e nos arts. 236º a 238º do Código Civil.

Donde, dever ser acolhida na sua totalidade, fixando-se que:

“No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabina, deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo a título de prestação retributiva especial a que alude a cláusula 5º do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, nos doze meses que antecederam aquele em que as férias devem ser gozadas desde que, nesse período, o tripulante tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses”.

2ª O Julgador, na sua tarefa de intérprete terá que atender ao enunciado linguístico da norma, por representar o ponto de partida da atividade interpretativa, na medida em que esta deve procurar reconstituir, a partir dele, o pensamento das partes outorgantes da convenção; tem ainda que ter em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que foi elaborada e o seu enquadramento com a demais legislação vigente e aplicável à matéria em apreço. Ora,

3ª Valendo aqui tais regras de interpretação, importa sublinhar que, em momento algum dos autos ficou provado, confessado ou assente que o estabelecido in fine do n.º 2 da Cl. 12ª do RRRGS, tenha correspondido à vontade das partes outorgantes do AE de afastar do conceito de retribuição as atribuições patrimoniais definidas na lei como tal, ou que quisessem por esse modo criar um sistema de remunerações, abonos e complementos que não tenha qualquer correspondência com o sistema estabelecido no Código do Trabalho.

4ª Aliás, mal se compreenderia que o AE, cujo objetivo primordial é estabelecer condições mais favoráveis do que as que vêm estabelecidas no regime geral, viesse restringir o conceito de retribuição definido no Código do Trabalho.

O que aliás, também colidiria com o disposto na Cl.40.ª do mesmo AE onde se estabelece a garantia de que “caso a lei venha a dispor, em qualquer sede, de condições mais favoráveis aos Tripulantes de Cabine, devem as mesmas prevalecer sobre o acordado à data de 2006”.

Bem andou assim a Veneranda Relação ao decidir como decidiu, aplicando automaticamente a Cl. 40ª do AE SNPVAC/TAP para se socorrer do regime estabelecido no art. 264º do CT de 2009.

5ª Acresce que o conceito de retribuição estabelecido pelas partes na Cl. 1ª do RRRGS é consonante com os princípios gerais sobre a retribuição estabelecidos no art. 258º do Código do Trabalho e a qualificação da prestação Retributiva Especial como retribuição harmoniza-se com o teor dos dois normativos.

Na verdade, trata-se (de) uma prestação que corresponde

a 3,5% do vencimento fixo (VF) por cada dia de não escalamento nem utilização do Tripulante de Cabine, até ao limite de 15 dias. Ou seja, quando, nos termos da Cl. 6ª do RRRGS/AE, o tripulante disponível não for ocupado em escalamento mensal para o serviço de voo, no mínimo 15 dias, a empresa fica adstrita à obrigação de o compensar mediante o pagamento de 3,5% por cada dia de não escalamento nem utilização até ao limite de 15 dias.

Ora, a utilização ou não dos Tripulantes depende da Empresa e do modo como esta organiza a sua atividade, criando na expectativa dos mesmos o recebimento mensal daquela prestação, com regularidade e periodicidade, pelo que deve ser considerada como integrante do conceito de retribuição e ser contabilizada nas médias para efeitos de pagamento de férias e subsídio de férias, na medida em que, tal como tudo se passa como se o Tripulante estivesse a prestar efetivamente a sua atividade.

6ª Trata-se, por conseguinte, de uma prestação variável dependente do número de voos que o Tripulante realiza naquele mês, mas existe, pelo menos um mínimo garantido a auferir, pela sua disponibilidade para prestar trabalho, pelo que somos forçados a concluir que a retribuição sub iudice integra o sentido técnico-jurídico de retribuição, correspondendo a um direito do trabalhador como contrapartida regular e periódica do trabalho prestado ou da disponibilidade para o prestar (sem que a Empresa o faça), com expressão patrimonial e consignada no AE.

7ª Esta questão, que não é inédita para o STJ, já foi aliás, objecto de tratamento e julgamento, entre outros, nos doutos Acórdãos, disponíveis em WWW.DGS/.PT:

- De 23/11/2005, PROCESSO N.º 4624/04. TTLSB.L1.S1
- De 23/6/2010, PROCESSO N.º 607/07.5TTLSB.L1.S1
- De 18/1/2012, PROCESSO N.º 1947/08.1TTLSB.L1.S1
- De 05/06/ 2012, PROCESSO N.º 2131/08.0TTLSB.L1.S1
- De 25/09/2013, PROCESSO N.º 2130/08.1TTLSB.L1.S1

onde se reconheceu que quando tais atribuições patrimoniais (Retribuição especial PNC) ocorram em todos os meses de atividade (onze meses) revestem a natureza de retribuição, para efeitos de cálculo de férias e de subsídio de férias.

8ª Deparámo-nos também, recentemente, com jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia relativamente aos montantes que, nos termos da regulamentação europeia, devem ser incluídos no pagamento das férias dos trabalhadores, recaindo um dos casos, o Acórdão de 15-09-2011, proferido no processo n.º C-155/10, disponível em <http://curia.europa.eu/iuris/document/document>, em particular sobre a situação dos trabalhadores da aviação (são aí interessados os pilotos da British Airways).

Aí se refere que:

(...) Qualquer perturbação intrinsecamente relacionada com a execução das tarefas que incumbem ao trabalhador nos termos do seu contrato de trabalho e compensada por um montante pecuniário que entre no cálculo da remuneração global do trabalhador, como, no caso dos pilotos de linha, o

tempo passado em voo, deve necessariamente fazer parte do montante ao qual o trabalhador tem direito durante as suas férias anuais.

“( ... ) um piloto de linha tem o direito, durante as suas férias anuais, não apenas de manter o seu vencimento de base mas também, por um lado, a todos os elementos relacionados intrinsecamente com a execução das tarefas que lhe incumbem nos termos do seu contrato de trabalho e que são compensados por um montante pecuniário que entra no cálculo da com o estatuto pessoal e profissional (...)”[sic]

8ª Doutro passo, é o próprio Professor Monteiro Fernandes (cujo Parecer/ Consulta vem junto às Alegações da Recorrente para sustentar a sua tese) que, in Direito do Trabalho, 13ª edição, Almedina 2006, pag. 4581, defende:

“a repetição (por um número significativo de vezes, que não é possível fixar a priori) do pagamento de certo valor, com identidade de título e/ou montante, cria a convicção da sua continuidade e conduz a que o trabalhador, razoavelmente pautado o seu padrão de consumo por tal expectativa - uma expectativa que é justamente protegida.”

10ª Por último, refere-se que o SNPAC, aqui Recorrente, é uma Associação Sindical, com Estatutos publicados no BTE n.º 29, 1.ª Série, de 08/08/2013, ou seja, é uma pessoa coletiva privada, sem fins lucrativos que está isenta do pagamento de custas nos termos do n.º do art. 4.º do Regulamento de Custas Processuais, pois que o presente recurso emerge do exercício das suas especiais atribuições que lhe estão conferidas pelo respetivo estatuto, no âmbito do exercício da atividade sindical, nomeadamente na defesa dos interesses dos seus Associados (art. 4.º, al. k) dos Estatutos)».

Conclui no sentido de «deve[r] ser negado provimento ao recurso interposto pela Recorrente, confirmando-se a bondade do duto acórdão recorrido».

7- O Ex.º Procurador-Geral Adjunto neste tribunal formulou Parecer, conforme fls. 1176-1185, pronunciando-se no sentido de ser negada a revista, sendo de manter, integralmente, a decisão recorrida.

8- A este Parecer apenas a Ré ofereceu resposta, mantendo a posição sustentada na revista.

9- Delimitação objetiva do recurso.

Como resulta das conclusões da alegação do recurso, por onde se afere e delimita o seu objeto e âmbito, inexistindo temáticas de conhecimento oficioso que cumpra conhecer, a questão em apreço na revista traduz-se em saber se a «prestação retributiva especial» prevista na cláusula 5.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, integrado no AE/2006, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006, integra o conceito de retribuição e se, por isso, deve a média auferida a esse título pelos tripulantes de cabina, ser atendida nas retribuições de férias e subsídios de férias, conquanto, nos doze meses que antecederam o gozo das férias, essa prestação haja sido paga, pelo menos, 11 meses, devendo, em função da conclusão a que se chegar, ser fixada a interpretação a conferir à cláusula 12.ª daquele regulamento.

10- Preparada a deliberação, mediante a entrega de cópia do projeto de acórdão aos Ex.ºs Juizes da Secção Social, por força do preceituado no artigo 687.º, número 3 do Código de

Processo Civil, subsidiariamente aplicável, por via do artigo 1.º, número 2, alínea *a*), do Código de Processo do Trabalho, uma vez que nos termos do artigo 186.º deste código, o presente acórdão tem o valor do proferido em julgamento ampliado da revista, em processo civil, cumpre apreciar e decidir.

## II- Conhecendo

1- Na interpretação das cláusulas das convenções coletivas de trabalho de conteúdo normativo ou regulativo - como é o caso, uma vez que estamos perante cláusulas cuja finalidade é a de regular as relações individuais de trabalho estabelecidas entre os trabalhadores e o empregador <sup>(1)</sup> - há que ponderar, por um lado, que elas consubstanciam verdadeiras normas jurídicas - de aplicação direta aos contratos de trabalho em vigor - e, por outro lado, que provêm de acordo de vontades de sujeitos privados.

Tem este Supremo Tribunal entendido, de forma dominante, que na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º, do Código Civil <sup>(2)</sup>, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem suscetíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros. <sup>(3)</sup>

Seguindo a jurisprudência contida no acórdão deste STJ de 14 de Fevereiro de 2007, <sup>(4)</sup>

«[a] interpretação jurídica tem por objeto descobrir, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido prevalente ou decisivo.

A apreensão literal do texto, ponto de partida de toda a interpretação, é já interpretação, embora incompleta, pois será sempre necessária uma “tarefa de interligação e valoração, que excede o domínio literal” (cf. JOSÉ OLIVEIRA ASCENSÃO, *O Direito, Introdução e Teoria Geral*, 11.ª edição, revista, Almedina, 2001, p. 392).

Nesta tarefa de interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal, intervêm elementos lógicos, apontando a doutrina elementos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica (sobre este tema, cf. KARL LARENZ, *Metodologia da Ciência do Direito*, 3.ª edição, tradução, pp. 439-489; BAPTISTA MACHADO, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 12.ª reimpressão, Coimbra, 2000, pp. 175-192; FRANCESCO FERRARA, *Interpretação e Aplicação das Leis*, tradução de MANUEL

ANDRADE, 3.ª edição, 1978, pp. 138 e seguintes).

O elemento sistemático compreende a consideração de outras disposições que formam o complexo normativo do instituto em que se integra a norma interpretada, isto é, que regulam a mesma matéria (contexto da lei), assim, como a consideração de disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins (lugares paralelos). Compreende ainda o lugar sistemático que compete à norma interpretada no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico.

O elemento histórico abrange todas as matérias relacionadas com a história do preceito, as fontes da lei e os trabalhos preparatórios.

O elemento racional ou teleológico consiste na razão de ser da norma (*ratio legis*), no fim visado pelo legislador ao editar a norma, nas soluções que tem em vista e que pretende realizar.

Segundo a doutrina tradicional, o intérprete, socorrendo-se dos elementos interpretativos acabados de referir, acabará por chegar a um dos seguintes resultados ou modalidades de interpretação: interpretação declarativa, interpretação extensiva, interpretação restritiva, interpretação revogatória e interpretação enunciativa.

Na interpretação declarativa, o intérprete limita-se a eleger um dos sentidos que o texto direta e claramente comporta, por ser esse o que corresponde ao pensamento legislativo.

A interpretação declarativa pode ser restrita ou lata, segundo toma em sentido limitado ou em sentido amplo as expressões que têm vários significados: tal distinção, como adverte FRANCESCO FERRARA (ob. cit., pp. 147-148), não deve confundir-se com a interpretação extensiva ou restritiva, pois nada se restringe ou se estende quando entre os significados possíveis da palavra se elege aquele que parece mais adaptado à *mens legis*.

A interpretação extensiva aplica-se, no dizer de BAPTISTA MACHADO (ob. cit., pp. 185-186), quando “o intérprete chega à conclusão de que a letra do texto fica aquém do espírito da lei, que a fórmula verbal adoptada peca por defeito, pois diz menos do que aquilo que se pretendia dizer. Alarga ou estende então o texto, dando-lhe um alcance conforme ao pensamento legislativo, isto é, fazendo corresponder a letra da lei ao espírito da lei. Não se tratará de uma lacuna da lei, porque os casos não diretamente abrangidos pela letra são indubitavelmente abrangidos pelo espírito da lei”.

Na interpretação restritiva, pelo contrário, “o intérprete chega à conclusão de que o legislador adoptou um texto que atraiçoa o seu pensamento, na medida em que diz mais do que aquilo que se pretendia dizer. Também aqui a *ratio legis* terá uma palavra decisiva” (cf. BAPTISTA MACHADO, ob. cit., p. 186).

Por sua vez, a interpretação revogatória terá lugar apenas quando entre duas disposições legais existe uma contradição insanável e, finalmente, a interpretação enunciativa é aquela pela qual o intérprete deduz de uma norma um preceito que nela está virtualmente contido, utilizando, para tanto, certas inferências lógico-jurídicas alicerçadas nos seguintes tipos de argumentos: (i) argumento a maiori ad minus, a lei que

<sup>1</sup> Cfr., quanto ao objeto das cláusulas de conteúdo regulativo ou normativo, Pedro Romano Martínez, *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina, 2006, pág. 1106 e 1107.

<sup>2</sup> Neste sentido, os Acs. do STJ de 10 de Novembro de 1993, CJ, Acórdãos do STJ, Ano I, Tomo III, pág. 291; de 9 de Novembro de 1994, CJ, Acórdãos do STJ, Ano II, Tomo III, pág. 284, de 10 de Maio de 2001, proferido na Revista n.º 300/99, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt); de 14 de Fevereiro de 2007, proferido na Revista n.º 3411/06, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt); e, mais recentemente, de 9 de Junho de 2010, proferido na Revista n.º 3976/06.OTTLSB.L1.S1, também acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), e de 5 de Abril de 2011, proferido na Revista n.º 4319/07.ITTLSB.L1.S1, acessível na referida base de dados.

<sup>3</sup> Cfr., neste sentido, Pedro Romano Martínez, ob. cit., pág. 1109; cfr., igualmente, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 12.ª Edição, Almedina, 2005, pág. 111.

<sup>4</sup> Já mencionado na nota 2.

permite o mais, também permite o menos; (ii) argumento a minori ad maius, a lei que proíbe o menos, também proíbe o mais; (iii) argumento a contrario, que deve ser usado com muita prudência, em que, a partir de uma norma excepcional, se deduz que os casos que ela não contempla seguem um regime oposto, que será o regime--regra (cf. BAPTISTA MACHADO, obra citada, pp. 186-187).

Em matéria de interpretação das leis, o artigo 9.º do Código Civil consagra os princípios a que deve obedecer o intérprete ao empreender essa tarefa, começando por estabelecer que “[a] interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada” (n.º 1); o enunciado linguístico da lei é, assim, o ponto de partida de toda a interpretação, mas exerce também a função de um limite, já que não pode “ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso” (n.º 2); além disso, “[n]a fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados (n.º 3)”». (fim de transcrição)

2- Para a apreciação da questão *sub iudicio* são convocáveis o Código do Trabalho de 2003, o Código do Trabalho de 2009, bem como, naturalmente, o AE TAP/SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006.

O direito a férias periódicas pagas tem consagração constitucional na alínea *d*) do número 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental, constando o seu atual regime jurídico, bem como a disciplina da retribuição do período de férias e do respetivo subsídio de férias, dos artigos 237.º a 247.º e 264.º (5) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em vigor desde 18 de fevereiro de 2009.

A Lei n.º 7/2009 contém normas transitórias que delimitam a sua vigência, pelo que, para fixar a eficácia temporal daquele código, há que recorrer aos critérios sobre aplicação da lei no tempo enunciados naquelas normas.

No que, ora, releva, estipula o número 1 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, que «[s]em prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento».

Destarte, temos por certo que o Código do Trabalho de 2009 não se aplica às retribuições de férias e subsídios de férias vencidos antes da sua entrada em vigor, sendo que, atento o objeto da presente causa, são, a essas retribuições, aplicáveis as normas constantes do Código do Trabalho de 2003, mormente as constantes dos artigos 211.º a 223.º e 255.º

Por seu turno, o AE TAP/SNPVAC, de ora em diante de-

nominado AE 2006, regula as retribuições de férias e subsídio de férias na cláusula 12.ª, do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais.

No que concerne à relação hierárquica de normas, o Código de Trabalho de 2003, por referência ao regime jurídico que o precedeu, inovou ao estabelecer, no número 1 do artigo 4.º, que as suas normas «podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, [...], salvo quando delas *resultar o contrário*», mantendo, no artigo 533.º, número 1, alínea *a*), a diretriz proibitiva do direito anterior, segundo a qual os instrumentos de regulamentação coletiva não podem contrariar normas imperativas, mas omitindo qualquer referência à proibição de naqueles instrumentos serem incluídas disposições das quais decorra para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei.

Todavia, atendendo àquele que é o objeto da presente ação, o certo é que o AE/2006, no qual se insere a cláusula cuja interpretação é pedida, estabelece, expressamente, na cláusula 40.ª que «[s]empre que a lei disponha de condições mais favoráveis às que ficam estabelecidas no presente, será esse o regime aplicado aos tripulantes de cabine», razão pela qual, em caso de conflito de normas - as da lei e as da contratação coletiva - prevalecerão as da lei, caso esta disponha de condições mais favoráveis ao trabalhador.

Aqui chegados, vejamos, pois o regime jurídico pertinente.

3- O Código do Trabalho de 2003 estatua, relativamente à retribuição, no seu artigo 249.º, que se considerava retribuição «aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho» (número 1), incluindo-se na contrapartida do trabalho «a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie» (número 2), sendo que «[a]té prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador» (número 3).

No que respeita à retribuição do período de férias, o Código do Trabalho previa no, artigo 255.º, que «a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo» (número 1), e, relativamente ao subsídio de férias, o número 2 do mesmo artigo dispunha que «o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução de trabalho».

O Código do Trabalho de 2009 não trouxe, neste particular, alteração de relevo, conforme se colhe dos artigos 258.º e 264.º

Por seu turno, o regulamento anexo ao AE de 2006 estabelece, na sua cláusula 1.ª, que:

«1 – Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o tripulante tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho».

Prossegue o número 2, da mesma cláusula que «[a] retribuição compreende o vencimento fixo mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas

<sup>5</sup> Preceito este alterado, embora sem relevância *in casu*, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

neste AE, feitas diretamente em dinheiro».

Finalmente, no que ora releva, o número 3 da mesma cláusula diz-nos que «até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao tripulante, exceto as constantes da cláusula seguinte».

No que de específico se refere aos tripulantes de cabine, estabelece a cláusula 3.ª do regulamento, no seu número 1, que «[a] retribuição fixa mensal dos tripulantes de cabine é constituída pelo vencimento fixo e pelo vencimento de senioridade conforme a tabela, em cada momento, em vigor».

Por seu turno, a cláusula 12.ª do regulamento dispõe que: «1 – Durante o período de férias o tripulante tem direito à retribuição a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª, “Retribuição mensal”», acrescentando-se no número 2, da mesma cláusula, que «[a]lém da retribuição mencionada no número anterior, os tripulantes de cabine têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente a um mês da retribuição prevista no n.º 1 da cláusula 3.ª, “Retribuição mensal”, acrescido do valor de € 350».

Do confronto entre as normas constantes do Código do Trabalho e as normas do regulamento, entendeu-se, no acórdão recorrido, pela prevalência da lei geral sobre a contratação coletiva por conter regime jurídico mais favorável, louvando-se a decisão recorrida no disposto na cláusula 40.ª do AE/2006.

A recorrente insurge-se contra este concreto segmento decisório, defendendo que «a decisão ora em crise aplicou automaticamente a Cl.ª 40.ª do AE, sem fazer uma interpretação mais profunda sobre os regimes em causa (legal e convencional) e a sua compatibilização, bem como uma análise concreta sobre se as partes na Cl.ª 12.ª do Regulamento não quiseram efetivamente consagrar um regime diferente do da lei geral, e em concreto mais favorável». Mais aduz que a «regulamentação coletiva de trabalho visa a auto-regulação pelas partes interessadas do regime que lhes é aplicável e na interpretação dos IRCTs, atenta a sua natureza híbrida, deve ter-se em conta não só a sua vertente normativa mas também os aspetos obrigacionais, sendo aplicáveis os princípios resultantes das regras da interpretação da lei (art. 9.º do Código Civil) bem como os princípios que resultam das regras da interpretação dos negócios jurídicos (art. 236.º a 238.º do Código Civil)». Defende, assim, que, na «interpretação dos IRCTs deve presumir-se que as partes expressaram de forma clara a sua vontade, criando um regime convencional sistematicamente coerente, resultante de uma negociação com cedências de parte a parte, e um conjunto de regras que não se limitam à reprodução da lei ou à consagração de regimes que em geral sejam menos favoráveis do que os legais», sendo que a «compatibilização dos regimes legais e convencionais, e as limitações ao grau de intervenção dos IRCTs, consta hoje do art. 3.º do CT, em particular, e para o que interessa à matéria em apreço, nos n.ºs. 1 e 3, alínea j), nos termos do qual, as normas legais que regem o contrato de trabalho só podem ser afastadas por IRCTs desde que estes, sem oposição daquelas normas, disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores e as normas legais não sejam imperativas». Refere, ainda, que, no caso, «a questão coloca-se numa perspetiva inversa à habitual, uma vez que é o AE quem estabele-

ce ser aplicável o regime legal, sempre que este “disponha de condições mais favoráveis às que ficam estabelecidas no presente” acordo (Cl.ª 40.ª), sendo necessário determinar não só quando é que o regime legal será mais favorável do que o convencional, mas também quando é que este regime, pela sua natureza e especificidade, não estabeleceu regras precisas (imperativas), que não podem ser afastadas».

Mais refere que o «acórdão sob censura decidiu, erroneamente, salvo o devido respeito, que não considerando a Cl.ª 12.ª do Regulamento, em sede de determinação da retribuição de férias e do respetivo subsídio, “o todo retributivo” nos termos definidos na lei, o regime legal será mais favorável, devendo ser o aplicável», sendo que o «Regulamento estabelece ainda, na Cl.ª 3.ª n.º 1, que “A retribuição fixa mensal dos Tripulantes de Cabine é constituída pelo vencimento fixo e pelo vencimento de senioridade conforme a tabela em cada momento em vigor” e na Cl.ª 12.ª, n.º 2, que para “Além da retribuição mencionada no número anterior, os Tripulantes de Cabine têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente a um mês da retribuição prevista no n.º 1 da cláusula 3.ª (Retribuição mensal), acrescido do valor de € 350,00 (trezentos e cinquenta euros)», o que determina que se conclua que «as partes outorgantes do AE quiseram criar um sistema de remunerações, abonos e complementos, completo e coerente, quer no seu regime normativo quer nas vertentes económicas de proveitos e custos» e que, assim, «na análise das “condições mais favoráveis” nos termos e para os efeitos previstos na Cl.ª 40.ª do AE, não pode atender o intérprete, relativamente a cada matéria (neste caso, a determinação do montante da retribuição de férias e do subsídio de férias), e a cada concreto normativo (neste caso, a Cl.ª 12.ª ns. 1 e 2 do Regulamento), a cada um dos preceitos, de forma isolada e fora de todo o restante quadro convencional», pois que «alterar através de uma interpretação como a acolhida pela decisão ora em crise, os pressupostos e o equilíbrio económico de todo o quadro remuneratório estabelecido no AE, é não atender, e nessa medida, não respeitar, o elemento sistémico».

Conclui argumentado no sentido de as partes terem querido «estabelecer um regime específico e muito concreto para a determinação do montante do subsídio de férias (Cl.ª 12.ª n.º 2), a saber, um conceito inequívoco de retribuição (vencimento fixo e de senioridade), acrescido de uma quantia perfeitamente determinada (€ 350,00)» e que «qualquer interpretação que se afaste daquele regime, estará sempre a afastar-se do elemento literal», sendo que o acórdão recorrido «não cuidou de apurar se as partes não quiseram com o regime previsto na Cl.ª 12.ª n.º 2 do Regulamento, estabelecer um regime em concreto mais favorável do que o regime legal».

Deixou-se já dito, a propósito da relação hierárquica de normas, que o Código de Trabalho de 2003, por referência ao regime jurídico que o precedeu, inovou ao estabelecer que as suas normas poderiam ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultasse o contrário, mas mantendo, no artigo 533.º, número 1, alínea a), a diretriz proibitiva do direito anterior, segundo a qual os instrumentos de regulamentação coletiva não po-

diam contrariar normas imperativas, mas omitindo qualquer referência à proibição de naqueles instrumentos serem incluídas disposições das quais decorresse para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei. Nesta conformidade, e por se ter atribuído às normas que previam a retribuição de férias e subsídio de férias natureza meramente supletiva, entendeu-se que, após a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, os instrumentos de regulamentação coletiva poderiam, neste âmbito, prever tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei. Nesta sequência, aliás, em vários arestos desta secção, nos quais era parte a ora Ré, negou-se, no período que mediou entre a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003 e o AE/2006, qualquer direito dos trabalhadores a verem repercutidas nas retribuições de férias e subsídio de férias as médias das atribuições patrimoniais que auferiam e às quais era reconhecida natureza retributiva.

Foi justamente com a entrada em vigor do AE/2006 e por força da sua cláusula 40.<sup>a</sup> - que estabelece que «[s]empre que a lei disponha de condições mais favoráveis às que ficam estabelecidas no presente, será esse o regime aplicado aos tripulantes de cabine» – que se veio a firmar o entendimento de que, a partir de então e em casos como o presente, prevaleceria a lei sobre a contratação coletiva, justamente por prever regime mais favorável.

Ora, as partes, ao preverem, como previram, na cláusula 40.<sup>a</sup> do AE, a prevalência da lei sobre o instrumento de regulamentação coletiva que negociaram não podiam ignorar as consequências dessa negociação, *maxime*, no âmbito de matérias tão sensíveis como são as atinentes à retribuição, suas componentes, garantias e repercussão noutras prestações retributivas.

Por outro lado, num regime tão complexo como é o que vigora entre a Ré e os seus trabalhadores em matéria de retribuição, introduzir critérios casuísticos como sejam os que decorrem da argumentação expendida pela recorrente - seja, v.g., a quantia de 350,00 € que acresce ao subsídio de férias (que já não à retribuição de férias) - conduziria a que na interpretação das normas - que, no caso vertente se quer geral e abstrata - relevassem elementos aleatórios e variáveis a cada passo ou momento temporal de referência, situação que é incompatível com os princípios da estabilidade e segurança jurídicas.

A interpretação acolhida pela decisão recorrida não alterou os pressupostos e o equilíbrio económico constante do quadro remuneratório estabelecido no AE nem desrespeitou a sistemática que lhe é inerente, limitando-se, ao invés, e em respeito do comando constante da cláusula 40.<sup>a</sup>, a aplicá-lo ao concreto dos autos, não se vislumbrando, nem justificando a recorrente, que uma tal aplicação implique qualquer desequilíbrio na economia das relações entre a TAP e os seus trabalhadores tripulantes de cabine.

Em síntese, e acolhendo, nesta parte, o decidido pelo Tribunal da Relação, entende-se, também, que do confronto entre as normas do Código de Trabalho e as normas do regulamento - *maxime*, a norma que dispõe acerca das componentes da retribuição dos tripulantes de cabine e o seu relevo no âmbito das retribuições de férias e subsídio de férias -

parece-nos claro que, caso se conclua pela natureza retributiva da prestação prevista na cláusula 5.<sup>a</sup>, deverá prevalecer a aplicação da lei geral do trabalho que, não restringindo os montantes que integram as retribuições de férias e o respetivo subsídio - ao contrário do que sucede com o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> do regulamento -, estabelece regime jurídico mais favorável e, no caso, convocável, por força da já citada cláusula 40.<sup>a</sup> do AE/2006.

Improcedem, assim, as conclusões 4.<sup>a</sup> a 17.<sup>a</sup>, da alegação da revista.

4- Atendendo à circunstância de o regulamento não ser inequívoco no que se refere à qualificação, como retribuição ou não, da prestação prevista na sua cláusula 5.<sup>a</sup>, há de ser, pois, no respetivo regime jurídico, a par das especificidades que caracterizam a noção de retribuição, que há de ser encontrada a solução quanto à sua natureza e, posteriormente, quanto à sua relevância em sede de retribuição de férias e subsídio de férias.

Há muito que, neste Supremo Tribunal de Justiça, se firmou jurisprudência consolidada quanto ao conceito de retribuição e garantias que lhe estão associadas. O particular desenvolvimento que a esse conceito foi conferido - e muitas vezes demandado justamente em situações de qualificação de prestações patrimoniais pagas pela aqui Ré aos seus trabalhadores - justificou-se pela sua relevância e importância no âmbito da relação laboral: a retribuição, enquanto contrapartida específica da prestação laboral e sinalagma principal na economia do contrato, impunha um tratamento rigoroso por parte da jurisprudência.

Assim, e de forma reiterada, tem-se entendido <sup>(6)</sup> que:

«a retribuição é constituída pelo conjunto de valores (pecuniários ou em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da atividade por ele desenvolvida, ou, mais rigorosamente, da força de trabalho por ele oferecida, aqui avultando o elemento da contrapartida, elemento esse de grande relevo na medida em que evidencia o carácter sinalagmático do contrato de trabalho, permitindo, assim, excluir do âmbito do conceito de retribuição as prestações patrimoniais do empregador que não decorram do trabalho prestado, mas que, ao invés, prossigam objetivos com justificação distinta – como sejam, ex.g., os subsídios pelo risco, pela maior penosidade da atividade desenvolvida pelo trabalhador ou destinados a compensar despesas decorrentes do contrato de trabalho.

Enformando e integrando o conceito de retribuição, surgem, também, as acima enunciadas características da periodicidade e da regularidade que, por um lado, apoiam a presunção da existência de uma vinculação prévia (quando se não ache expressamente prevista), e, por outro, assinalam a medida das expectativas de ganho do trabalhador, conferindo assim relevância ao nexo existente entre a retribuição e as suas necessidades pessoais e familiares.

A regularidade da retribuição está associada à sua constância, a qual se opõe à arbitrariedade; a periodicidade sig-

<sup>6</sup> Cfr., o acórdão desta secção de 23 de Junho de 2010, proferido na Revista n.º 607/07.5TTLSB.L1.S1 (Relator: Vasques Dinis) cujas considerações, não obstante a evolução jurisprudencial e legal ocorrida, mantêm plena relevância.

nifica que a retribuição é satisfeita em períodos certos ou aproximadamente certos no tempo. A regularidade e periodicidade do pagamento, podendo, em certos casos, não significar que as prestações hajam de ser pagas mensalmente ou com ritmo temporal certo, são, em regra, aferidas por essas características, que constituem, por contraposição à ocasionalidade, elementos importantes para atribuir à prestação natureza retributiva.

Com efeito, tais características têm como pressuposto o protelamento, no tempo, da atividade, o que se compreende considerando que a retribuição constitui a fonte de rendimento do trabalhador e, daí, a exigência habitualmente apontada no sentido do seu pagamento ser suscetível de criar no trabalhador a expectativa do seu recebimento, associada à previsibilidade de rendimentos a que se refere Pedro Romano Martinez. (Direito do Trabalho, 4.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2007, pág. 575)

Como observa Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 13.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2006, pág. 458), “a repetição (por um número significativo de vezes, que não é possível fixar a priori) do pagamento de certo valor, com identidade de título e/ou de montante, cria a convicção da sua continuidade e conduz a que o trabalhador, razoavelmente, paute o seu padrão de consumo por tal expectativa – uma expectativa que é justamente protegida.”

Também na Jurisprudência se acentuam as características da regularidade e continuidade periódica das prestações que devam assumir natureza retributiva. Assim, e entre outros, o Acórdão deste Supremo de 8 de Maio 1996 (Colecção de Jurisprudência - Acórdãos do STJ, Ano IV, Tomo II, págs. 251), no qual se refere que se integram no domínio da retribuição todos os benefícios outorgados pela entidade patronal e que se destinem a integrar o orçamento normal do trabalhador, conferindo-lhe justa expectativa da sua regularidade e continuidade periódica (No mesmo sentido, entre outros, os Acórdãos deste tribunal de 17 de Janeiro de 2007, já citado, e de 18 de Abril de 2007 (Documento n.º SJ200704180045574)).

Deste modo, pode dizer-se que a retribuição, constituída por um conjunto de valores, é, num primeiro momento, determinada pelo clausulado do contrato, por critérios normativos (como sejam o salário mínimo e o princípio da igualdade salarial) e pelos usos da profissão e da empresa; num segundo momento, a retribuição global – no sentido de que exprime o padrão ou módulo do esquema remuneratório do trabalhador, homogeneizando e sintetizando em relação à unidade de tempo, a diversidade de atribuições patrimoniais realizadas ou devidas – engloba não só a remuneração de base, como também prestações acessórias, que preencham os enunciados requisitos da regularidade e da periodicidade.

Assim, constituindo critério legal da determinação da retribuição a obrigatoriedade do pagamento da prestação pelo empregador, dela apenas se excluem as meras liberalidades que não correspondem a um dever do empregador imposto por lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, contrato individual de trabalho, ou pelos usos da profissão e da empresa, e aquelas prestações cuja causa determinante não seja a prestação da atividade pelo trabalhador – nela se

compreendendo a disponibilidade inerente à obrigação assumida de, num quadro temporal e logístico determinado no contrato, prestar o trabalho –, mas sim causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho.

Os apontados elementos caracterizadores ou enformadores do conceito de retribuição têm que, cumulativamente e em concreto, verificar-se em qualquer prestação remuneratória que ao trabalhador seja satisfeita pela entidade empregadora; o mesmo é dizer que a ausência de qualquer um desses elementos impede se considere como retribuição a prestação remuneratória que haja sido paga.

Não fora a presunção estabelecida quer no artigo 82.º, n.º 3, da LCT, quer no artigo 249.º, n.º 3, do Código do Trabalho (7), caberia ao trabalhador, em matéria de retribuição, a alegação e prova dos factos tendentes a demonstrar que auferira – ou tinha direito a auferir – determinadas prestações e que tais prestações integravam o conceito de retribuição (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil).

Estatuindo as referidas disposições da lei laboral que qualquer atribuição patrimonial efetuada pelo empregador em benefício do trabalhador constitui, salvo prova em contrário, parcela da retribuição, ao trabalhador apenas incumbe alegar e provar a satisfação, pelo empregador, de determinada atribuição patrimonial, seus quantitativos e respetiva cadência, cabendo depois, ao empregador, a demonstração de que a mesma se não caracteriza por todos ou por alguns dos elementos a que antes se aludiu para afastar a sua natureza retributiva (artigos 344.º, n.º 1 e 350.º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil).

Ora, não obstante estes critérios definidores e interpretativos e, bem assim, o apelo efetuado às regras do ónus da prova em matéria de retribuição, o certo é que o intérprete deve ter sempre presente a específica razão de ser ou função de cada particular regime jurídico ao fixar não apenas o que deva entender-se por retribuição como, também, os componentes ou elementos que nesse conceito imputa, designadamente para efeitos de cálculo de retribuição de férias, subsídio de férias (...), na medida em que colocadas na dependência de tal conceito.»

No mesmo aresto reza, ainda, a seguinte transcrição retirada do acórdão do STJ de 17/1/2007 (Documento n.º SJ200701170021884, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)):

«Quando se mostra necessário encontrar um valor que constitui a base de cálculo para atribuições patrimoniais (retribuição de férias e de subsídios de férias e de Natal) colocadas na dependência da retribuição, a determinação de tal valor faz-se “a posteriori” – operando sobre a massa das atribuições patrimoniais consumadas pelo empregador em certo período de tempo –, devendo o intérprete ter presente o fim prosseguido com a respetiva norma.

Alcança-se assim a chamada “retribuição modular” (vide Monteiro Fernandes in ob. cit. [Direito do Trabalho, 13.ª edição] p. 463), no sentido de que exprime o padrão ou módulo do esquema remuneratório do trabalhador, homogeneizando e sintetizando, em referência à unidade de tempo, a diversidade inorgânica das atribuições patrimoniais realizadas ou

<sup>7</sup> Presunção que se mantém, no Código do Trabalho de 2009, no artigo 258.º, número 3.

devidas.

O problema que aí se suscita e de que nos dá nota D'Antona (\*), referindo a evolução da jurisprudência italiana, é pois a de colocar cada prestação em confronto com um critério que permita dar conta da totalidade das características da retribuição como elemento essencial do contrato de trabalho (cfr. o art. 1.º da L.C.T.), isto é, um critério que sirva uma conceção ampla de “correspetividade”, ultrapassando mesmo o nexa comutativo retribuição/prestação de trabalho, para conferir relevância ao complexo circunstancial por que se exprime o envolvimento do trabalhador na relação de trabalho.

O critério legal dos artigos 82.º e segs. da L.C.T. constitui um instrumento de resposta ao problema da determinação “a posteriori” da retribuição modular. Todavia, tal critério não é suficiente, nem se pode aplicar com excessiva linearidade, devendo o intérprete ter sempre presente a específica razão de ser ou função de cada particular regime jurídico ao fixar os componentes ou elementos que imputa na retribuição modular ou “padrão retributivo”.

Como escreve Jorge Leite [...], para se saber quais as prestações que se integram nesse conjunto e quais as que dele se excluem, torna-se necessário saber qual o fim prosseguido com a respetiva norma.

Cada norma legal ou cláusula que institui ou regula cada prestação requer, assim, uma tarefa interpretativa a fim de lhe fixar o sentido com que deve valer, o que significa que uma atribuição patrimonial pode ter que qualificar-se como elemento da retribuição (face ao art. 82.º) e, não obstante isso, merecer o reconhecimento de uma pendularidade diversa da que caracteriza os restantes elementos, nomeadamente a retribuição-base.

De acordo com Monteiro Fernandes, a aplicação do art. 82.º como um regime “homogéneo” da retribuição para todos os efeitos, seria insuportavelmente absurda conduzindo desde logo a um “emaranhado de cálculos viciosos no conjunto dos processos de cálculo das prestações devidas derivadas da retribuição (que, por um lado, seriam determinadas com base nela, mas, por outro, seriam nela integradas)”.

Conclui este autor que deve assentar-se no seguinte:

“a qualificação de certa atribuição patrimonial como elemento do padrão retributivo definido pelo art. 82.º da L.C. Trabalho não afasta a possibilidade de se ligar a essa atribuição patrimonial uma cadência própria, nem a de se lhe reconhecer irrelevância para o cálculo deste ou daquele valor derivado da retribuição.

O ciclo vital de cada elemento da retribuição depende do seu próprio regime jurídico, cuja interpretação há-de pautar-se pela específica razão de ser ou função desse elemento na fisiologia da relação de trabalho”.

5- Tendo por base as considerações expostas e o regime jurídico que lhes subjaz, é tempo de, refletindo sobre o teor da atribuição patrimonial prevista na cláusula 5.ª do regulamento, aferir da sua relevância em termos retributivos e da sua repercussão em sede de férias e subsídio de férias.

Diz-nos a cláusula 5.ª, sob a epígrafe «Garantia mínima» que:

«1 – Sempre que contra o disposto no n.º 4 da cláusula

9.ª, «Escalas de serviço», do regulamento de utilização e prestação de trabalho, um tripulante com disponibilidade para o efeito não seja escalado em planeamento mensal para serviços de voo que o ocupem, no mínimo, em 15 dias em cada mês terá direito a uma prestação retributiva especial de montante igual a 3,5% do VF respetivo, por cada dia de não escalamento nem utilização, até ao referido limite de 15 dias.

2 – A mesma prestação retributiva será devida se a não ocupação mínima, com serviços de voo, em 15 dias de cada mês, for causada pelo Serviço de Planeamento e Escalas, salvo se tal for devido a iniciativa do tripulante.

3 – Nas situações de indisponibilidade do tripulante, o mínimo de 15 dias previsto no n.º 1 é reduzido proporcionalmente, sendo para o efeito considerado o período de referência de 30 dias correspondente a qualquer mês de calendário».

Ambas as instâncias concluíram pela natureza retributiva da prestação em causa e, conseqüentemente, pela interpretação da cláusula 12.ª do regulamento no sentido de a mesma dever integrar a retribuição de férias e subsídio de férias. Apenas dissentiram as instâncias no que se refere ao tempo relevante para o efeito: ao passo que a 1.ª instância entendeu ser suficiente que, nos doze meses que antecederam o gozo das férias, os tripulantes houvessem auferido a prestação prevista na cláusula 5.ª em, pelo menos, seis desses meses, já o Tribunal da Relação entendeu que, nesse mesmo período de doze meses, os tripulantes deveriam ter auferido essa prestação durante onze meses.

A recorrente dissente de ambos os juízos decisórios, *maxime* o relevado pelo Tribunal da Relação, invocando, como fundamento da sua razão, a impossibilidade de qualificar como retributiva a prestação prevista na cláusula 5.ª do regulamento, seja por a mesma não representar qualquer contrapartida específica da prestação do trabalho ou da disponibilidade do trabalhador para o efeito, seja por a mesma não gerar na esfera jurídica do trabalhador qualquer expectativa legítima de recebimento, tal a sua aleatoriedade, imprevisibilidade e variabilidade.

Com efeito, aduz a recorrente que a «prestação ora em causa tem uma natureza reparadora, e é devida no montante igual a 3,5% do vencimento fixo (VF) por cada dia de não escalamento nem utilização do tripulante que esteja disponível, até ao limite de 15 dias, em condições de igualdade com outros tripulantes (cfr. Cl.ª 5.ª do Regulamento e Cl.ª 9.ª n.º 4 - Escalas de Serviço - do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), constituindo uma verdadeira indemnização pela não ocupação do tripulante que estava disponível para o serviço de voo (Cl.ª 5.ª do Regulamento)» assumindo, assim, uma «natureza essencialmente sancionatória» logo, insuscetível de ser caracterizada como uma «contrapartida do trabalho prestado ou da disponibilidade para o prestar pelo pessoal navegante comercial (PNC)». Prossegue referindo que, como «mera penalização que é, esta prestação só episodicamente pode ocorrer, o que faz com que o tripulante só excepcionalmente a venha a receber, pelo que também não pode gerar expectativas de recebimento, o que reforça a ideia de se estar perante uma atribuição caracterizada não só pela ausência do elemento essencial da contrapartida do trabalho prestado, mas também pela imprevisibilidade, aleatoriedade

e variabilidade daquilo a que na gíria da empresa se chama ‘multa’, manifestamente incompatíveis com a formação de expectativas consistentes de ganho, impedindo, assim, a sua qualificação como prestação pecuniária “fixa, regular e periódica”».

6- Este Supremo Tribunal foi já chamado, por várias ocasiões, <sup>(8)</sup> a pronunciar-se acerca da natureza da prestação prevista na cláusula 5.ª do regulamento, embora em ações com conteúdo e objeto diversos, já que nestas se aferia se, a determinado trabalhador, eram, ou não, devidos, no período de férias, a retribuição de férias e o respetivo subsídio com o cômputo, no seu valor, das importâncias auferidas àquele título, ao passo que nesta ação - atenta a sua natureza - é pedido ao tribunal que interprete determinada cláusula do AE/2006 e seu regulamento em determinado sentido, com repercussões inequívocas em todos os contratos de trabalho, atenta a natureza genérica e abstrata do juízo que, necessariamente, será emitido.

Em todos os aludidos arestos se entendeu que a citada prestação deveria integrar as retribuições de férias e subsídio de férias desde que, nos doze meses que antecedessem o gozo das férias, os tripulantes a houvessem auferido onze vezes.

Ante o exposto, no que ora releva, não deve olvidar-se que, na aplicação do direito, o julgador terá em consideração todos os casos que mereçam tratamento análogo, a fim de obter uma interpretação e aplicação uniformes do direito (artigo 8.º, número 3, do Código Civil).

No acórdão deste Supremo Tribunal de Justiça proferido na Revista n.º 2131/08.0TTLSB.L1.S1, <sup>(9)</sup> em ordem a firmar-se o acima referido juízo - relativo à natureza retributiva da prestação prevista na cláusula 5.ª do regulamento - ponderou-se como segue:

«Trata-se de um abono (...) que [f]oi introduzido pelo AE de 1997, sob a designação “prestação retributiva complementar” – cls. 58.ª, n.º 5.

É uma prestação que corresponde a 3,5% do vencimento fixo (VF) por cada dia de não escalamento nem utilização do tripulante, até ao limite de 15 dias. Ou seja, quando, nos termos da cls. 29.ª do AE, o tripulante disponível que não for ocupado em escalamento mensal para o serviço de voo, no mínimo 15 dias, a empresa obriga-se a compensá-lo mediante o pagamento de 3,5% por cada dia de não escalamento nem utilização até ao limite de 15 dias.

É de facto uma penalidade que a empresa sofre pela não utilização do trabalhador disponível, mas do ponto de vista do trabalhador essa prestação corresponde a uma compensação pela sua disponibilidade para prestar a atividade à empresa, pelo que se trata de uma prestação de natureza retributiva, constituindo verdadeira contrapartida pela disponibilidade do trabalhador para prestar serviço à empresa».

Não vislumbramos razão para alterar o sobredito juízo decisório que, como se disse, tem vindo a ser, sucessivamen-

te, afirmado por esta secção.

Na verdade, para a qualificação de uma determinada prestação satisfeita pelo empregador ao trabalhador o que, efetivamente, avulta, como critério decisório, é que a mesma se destine a retribuir seja a efetiva prestação de trabalho pelo trabalhador - sendo aqui evidenciado o carácter sinalagmático direto a que se obriga o trabalhador - como a sua disponibilidade para o efeito, suportando o empregador o risco de, caso o não ocupe, então ter que cumprir, ainda assim, com o seu sinalagma. Se, no caso concreto, a recorrente antevê, na prestação prevista na cláusula 5.ª do regulamento, uma mera penalidade pela não utilização do trabalhador, nem por isso o tribunal deve deixar de dar o correto enquadramento jurídico à prestação ali prevista e à objetiva natureza que a mesma assume: destina-se a retribuir o trabalhador pela sua eventual inatividade mas num concreto lapso temporal em que apenas está inativo por ação da sua empregadora, pois, do ponto de vista do trabalhador, está ele disponível para trabalhar. Ora, se a retribuição corresponde à contrapartida devida pelo empregador nas situações seja de efetiva prestação do trabalho seja de disponibilidade para o efeito - o que corresponde a situações em que o trabalhador subsiste sujeito ao poder conformativo da sua prestação por banda do empregador - e destinando-se a prestação prevista na cláusula 5.ª a retribuir esta disponibilidade, não antevemos, repete-se, razão válida para que se lhe não reconheça a natureza de retribuição.

Não se olvide, outrossim, que as consequências do não escalamento para os tripulantes de cabina se repercutem no nível dos vários abonos percebidos quando voam e assumem, doutra parte, «*uma enorme relevância em termos de promoção e progressão técnica*», tal como reconhece a própria Recorrente (Conclusão 32.ª), com o que sai reforçado o entendimento acolhido no sentido da natureza do suplemento remuneratório em causa como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, com relevância em sede de atribuição do subsídio de férias (artigo 264.º, número 2, do Código do Trabalho atual).

No que respeita à invocada aleatoriedade, imprevisibilidade e variabilidade da prestação - o que, no ver da recorrente, afastaria a sua natureza retributiva - acompanhamos, com as devidas adaptações - já que, no caso presente, apenas estão em causa as retribuições de férias e subsídio de férias -, as considerações tecidas no acórdão deste Supremo Tribunal de Justiça de 23 de Junho de 2010, Processo n.º 607/07.5TTLSB.L1.S1, da 4.ª Secção, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), cuja orientação foi, entretanto, reafirmada no acórdão deste Supremo Tribunal de 15 de Setembro de 2010, Processo n.º 469/09.4, da 4.ª Secção, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Com efeito, e conforme aí se ponderou, «diremos que o que se afigura ser de relevar, neste âmbito, é a possibilidade de, por referência à prestação em causa, ser possível dela extrair um padrão definidor de um critério de regularidade e periodicidade, pois que se sabe, exatamente, quais são essas situações e, independentemente da maior ou menor frequência com que cada uma ocorra, não se pode afirmar a inexistência de uma certa homogeneidade do circunstancialismo que impõe o pagamento das mesmas atribuições patrimoniais.

Ainda no que se refere às características da regularidade

<sup>8</sup> Cfr., os acórdãos proferidos nas Revistas n.ºs 2131/08.0TTLSB.L1.S1, 2132/08.8TTLSB.L1.S1 e 2130/08.1TTLSB.L1.S1, de, respetivamente, 5 de junho de 2012, 15 de novembro de 2012 e 25 de setembro de 2013, com sumários acessíveis em [www.stj.pt](http://www.stj.pt).

<sup>9</sup> Este aresto está disponível, em texto integral, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

e da periodicidade e da repercussão que as mesmas importam na expectativa de ganho do trabalhador, afigura-se-nos ser incontornável que, efetivamente, uma atribuição patrimonial que não permita que se infira uma certa cadência no seu pagamento e que não tenha a virtualidade de, precisamente e por essa via, originar na esfera jurídica do trabalhador aquela expectativa não pode ser qualificada como retribuição, para os efeitos a que agora importa atender.

É, por isso, fundamental estabelecer um critério orientador que permita aferir o que é e o que não é regular e periódico, sendo certo que a lei o não concretiza.

Estando em causa determinar o valor de atribuições patrimoniais devidas anualmente correspondentes a um mês de retribuição, como são a retribuição de férias, o respetivo subsídio e o subsídio de Natal, afigura-se que o critério seguro para sustentar a aludida expectativa, baseada na regularidade e periodicidade, há-de ter por referência a cadência mensal, independentemente da variação dos valores recebidos, o que, de algum modo, tem correspondência com o critério estabelecido na lei para efeito de cálculo da retribuição variável [artigos 84.º, n.º 2, da LCT e 252.º, n.º 2, do Código do Trabalho de 2003 <sup>(10)</sup>], e, assim, considerar-se regular e periódica e, conseqüentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos em causa, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de atividade do ano.»

Desta arte, e em face das expostas considerações, as apontadas características da aleatoriedade, imprevisibilidade e variabilidade da prestação em causa - cujo condicionalismo que importa o seu pagamento é sempre o mesmo - ficam perfeitamente acauteladas perante o eleito critério: de a média dos valores pagos por força da cláusula 5.ª do regulamento ao tripulante de cabina só ser devido nas retribuições de férias e subsídio de férias se o seu pagamento tiver ocorrido em todos os meses de atividade do ano, isto é, se, no período de doze meses que antecede o gozo das férias, o tripulante de cabina tiver auferido essa prestação em onze desses doze meses.

Será, assim, de sufragar, na íntegra o acórdão recorrido, improcedendo as conclusões 18.ª a 45.ª, da alegação da revista, assistindo, contudo, razão ao recorrente quanto ao momento temporalmente relevante para efeitos de cálculo das retribuições de férias e subsídio de férias que, efetivamente,

deverá observar o regime instituído na cláusula 12.ª, números 1 e 3, do regulamento, procedendo, pois, nesta parte, a conclusão 45.ª, da alegação do recurso.

Assim sendo, a cláusula 12.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, integrado no AE/2006, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006, deverá ser interpretada do seguinte modo:

«No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabina deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo, a título de prestação retributiva especial a que alude a cláusula 5.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, nos doze meses que antecedem aquele em que é devido o seu pagamento, desde que, nesse período, o tripulante tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses».

### III- Deliberação

Por tudo quanto se deixa exposto, concede-se parcialmente a revista e, em consequência, fixa-se à cláusula 12.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, integrado no AE entre a TAP - Air Portugal, SA e o SNPAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006, a seguinte interpretação:

«No cálculo das retribuições de férias e de subsídio de férias do tripulante de cabina deve atender-se à média das quantias auferidas pelo mesmo, a título de prestação retributiva especial a que alude a cláusula 5.ª do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais, nos doze meses que antecedem aquele em que é devido o seu pagamento, desde que, nesse período, o tripulante tenha auferido tal prestação em, pelo menos, onze meses».

Custas pela Recorrente.

Transitado em julgado, publique-se no *Diário da República* e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 186.º do Código de Processo do Trabalho.

Supremo Tribunal de Justiça, 1 de outubro de 2015 - Joaquim Melo Lima - Mário Belo Morgado - Ana Luísa Galdes - Manuel Pinto Hespanhol - Fernandes da Silva - Gonçalves Rocha - Leones Dantas - Henriques Gaspar (presidente).

<sup>10</sup> Artigo 261.º, número 3, do Código do Trabalho de 2009.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - STML - Constituição**

Estatutos aprovados em 18 de setembro de 2015.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação**

O Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, adiante designado por STML, é uma associação sindical, dotado de personalidade jurídica, constituída pelos trabalhadores nela filiados, com duração indeterminada.

###### Artigo 2.º

###### **Âmbito**

O STML representa todos os trabalhadores com vínculo contratual à empresa Metropolitano de Lisboa e exercerá a sua actividade em todos os locais de trabalho da empresa na zona da grande Lisboa.

###### Artigo 3.º

###### **Sede**

O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios**

###### Artigo 4.º

O STML orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

###### Artigo 5.º

O STML garante a todos os trabalhadores abrangidos

pelo artigo 1.º, o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas convicções políticas ou religiosas.

###### Artigo 6.º

O STML defende a unidade dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e interesses.

###### Artigo 7.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os seus associados.

2- A democracia sindical expressa-se, nomeadamente, no direito de os associados participarem activamente na vida sindical, de elegerem e destituírem os seus representantes e de, livremente, exprimirem os seus pontos de vista, devendo, após a discussão, a minoria acatar a decisão da maioria.

###### Artigo 8.º

O sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação à entidade patronal, governo, partidos políticos, confissões religiosas ou agrupamentos de natureza não sindical.

#### CAPÍTULO III

##### **Fins**

###### Artigo 9.º

O STML tem por fim:

- a) Defender e promover os interesses coletivos e individuais dos seus associados;
- b) Organizar, promover e apoiar ações que conduzam à satisfação das reivindicações dos seus associados de acordo com a expressão da sua vontade democrática;
- c) Ponderar todas as questões respeitante aos trabalhadores e procurar soluções para as mesmas;
- d) Lutar com as demais associações sindicais, pela defesa dos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com a comissão de trabalhadores e demais comissões representativas dos trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores;

g) Desenvolver um sindicalismo democrático e combati-vo na luta contra a exploração dos trabalhadores, capaz de contribuir para as transformações sociais necessárias à cons-trução de uma sociedade mais justa, mais livre e mais igua-litária.

## CAPÍTULO IV

### Competências

#### Artigo 10.º

Ao STML compete:

a) Desenvolver todas as acções que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;

b) Negociar e celebrar convenções coletivas;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis, acordos coletivos e regulamentos do trabalho;

e) Dar pareceres sobre assuntos da sua alçada, quando so-licitado por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais e patronais;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados e nos casos de despedimento;

g) Apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes assistência sindical, jurídica ou outra, nos con-flitos resultantes de relações de trabalho;

h) Participar na gestão das instituições que visem satisfa-zer o interesse dos trabalhadores;

i) Promover plenários de trabalhadores para análise e dis-cussão de assuntos de interesse geral para os trabalhadores;

j) Decretar e pôr termo a greves;

k) Desenvolver regularmente actividades que contribuam para a valorização profissional, cultural e social dos seus re-presentados;

l) Informar regularmente os associados sobre as activida-des desenvolvidas pelo STML e sobre todas as questões de interesse geral para os trabalhadores;

m) Exercer todas as demais atribuições conferidas pela lei, por estes estatutos e por regulamentos internos.

## CAPÍTULO V

### Associados

#### Artigo 11.º

Podem filiar-se no STML todos os trabalhadores que estejam abrangidos pelas condições previstas no artigo 2.º destes estatutos.

#### Artigo 12.º

1- O pedido de adesão deve ser dirigido à direcção me-diante o preenchimento do boletim de inscrição, o que im-plica a aceitação dos estatutos e regulamentos do sindicato.

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, que decidirá no prazo máximo de 30 dias após a

apresentação da proposta de filiação. Da decisão cabe recur-so para a assembleia geral.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato con-forme os presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam di-retamente respeito;

c) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reu-niões da assembleia geral, apresentando, discutindo e votan-do as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar dos serviços e das acções desenvolvidas pelo sindicato em prol dos interesses dos seus associados;

e) Ser informado com regularidade da actividade do sin-dicato;

f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;

g) Formular as críticas que tiver à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, no seu seio, sem prejuízo de respeitar as decisões tomadas democraticamente;

h) Examinar as contas, orçamentos e demais documenta-ção do sindicato;

i) Os sócios que passem à situação de reforma ou pré-re-forma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, excepto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo;

j) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

a) Agir solidariamente, sempre e em todas as circunstân-cias, na defesa dos direitos dos trabalhadores;

b) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado;

c) Desempenhar as funções para que foram eleitos ou no-meados;

d) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e as deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

e) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de tra-balho;

f) Pagar regularmente as suas quotas;

g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao sindi-cato, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolon-gada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se.

#### Artigo 15.º

##### Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Deixe voluntariamente de exercer actividade profissio-nal no âmbito previsto no artigo 2.º destes estatutos;

b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses e não regularize a situação nos 30 dias subsequentes à data em que for notificado pela direcção;

d) Seja expulso do sindicato, conforme regulamento disciplinar a aprovar em assembleia geral.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 16.º

##### Readmissão

1- Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

2- Em caso de expulsão anterior, só a assembleia geral pode decidir da readmissão.

3- Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

#### Artigo 17.º

##### Quotização

1- A quotização dos sócios para o STML é de 1,2 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente.

2- Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.

4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;

b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

6- Poderão ainda ser devidas contribuições adicionais para fins específicos desde que aprovadas em assembleia geral.

### CAPÍTULO VI

#### Organização do STML

#### Artigo 18.º

##### Órgãos do STML

- 1- Assembleia geral.
- 2- Mesa da assembleia geral.
- 3- Direcção.
- 4- Conselho fiscal.
- 5- Comissão sindical.

#### Artigo 19.º

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção são eleitos de entre os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 20.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 21.º

1- O exercício dos cargos diretivos é gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.

2- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral

1- A assembleia geral, órgão deliberativo máximo do STML, é composta por todos os sócios no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

2- São competências da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral;
- b) Eleger o conselho fiscal;
- c) Eleger a direcção;
- e) Destituir os órgãos do sindicato e marcar novas eleições;
- f) Rever os estatutos;
- g) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato e entre estes e os associados;
- h) Deliberar sobre a fusão do sindicato com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- i) Autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- j) Discutir e aprovar o programa de ação para o biénio seguinte;
- k) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;
- l) Aprovar regulamentos;
- m) Aprovar o plano de actividades e orçamento anual, e o relatório de contas do exercício apresentados pela direcção;
- n) Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios;
- o) Fixar as condições de utilização do fundo social;
- p) Deliberar sobre a filiação ou associação do sindicato noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas;
- q) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
- r) Pronunciar-se nos termos destes estatutos sobre as decisões relativas à celebração de convenções colectivas de trabalho e declaração de greves.

#### Artigo 23.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de dois em dois anos para exercer as competências previstas no artigo 22.º alínea a), b) e c) e duas vezes por ano para exercer as competências previstas na alínea m).

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por convocação da mesa da assembleia geral;

b) A solicitação da direcção;

c) A requerimento de um terço dos associados no pleno exercício dos seus direitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhados de uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 24.º

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos, excepto para os pontos do artigo 22.º, ponto 2, alíneas e), f) e h), em que será necessária uma maioria qualificada de 3/4 dos associados.

2- Em caso de empate, será efetuada nova votação e caso o empate se mantenha a deliberação fica adiada para nova reunião da assembleia geral.

#### Artigo 25.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Na falta do presidente, este será substituído por um dos secretários a designar entre si.

#### Artigo 26.º

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de ação e decisões diretivas da assembleia geral por todos os membros e órgãos do sindicato;

b) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, com um prazo mínimo de oito dias, por meios electrónicos e afixação da convocatória no sindicato e nos locais de trabalho;

c) Dirigir as assembleias gerais e lavrar acta das suas reuniões em livro próprio que deverá ser assinada por todos os membros da mesa;

d) Adequar, entre assembleias gerais, os estatutos à lei.

#### Artigo 27.º

##### Direcção

1- A direcção é composta por sete membros efectivos.

2- A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por convocação de qualquer dos seus membros.

3- As decisões são tomadas por maioria dos membros da direcção, desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos membros, e serão lavradas em acta.

4- A direcção poderá, se assim o entender, eleger um porta-voz de entre os seus membros.

5- Cabe à direcção a distribuição pelos seus membros das diversas tarefas e competências.

#### Artigo 28.º

1- Em documentos de natureza financeira a direcção obriga-se pela assinatura de dois dos seus membros.

2- A direcção poderá credenciar mandatários para para a

prática de certos actos, devendo para tal determinar com precisão o âmbito dos mesmos.

#### Artigo 29.º

Os membros da direcção respondem colectivamente perante actos praticados no seu mandato perante a assembleia geral.

#### Artigo 30.º

Se durante o seu mandato, ocorrerem demissões ou saídas permanentes de elementos efectivos da direcção, estas deverão ser preenchidas com recurso aos elementos suplentes.

#### Artigo 31.º

Compete à direcção:

a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral;

b) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

c) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março, à assembleia geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

f) Apresentar anualmente até 31 de março, à assembleia geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

g) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

h) Discutir, negociar e assinar convenções coletivas de trabalho, depois de submeter as mesmas à decisão da assembleia geral;

i) Decretar a greve e pôr-lhe termo, conforme decisão da assembleia geral ou do plenário de trabalhadores da empresa;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento do sindicato;

k) Divulgar pelos sócios, resumos das actas das reuniões da direcção;

l) Utilizar os meios electrónicos e outros ao seu dispor, para informar e auscultar regularmente a opinião dos sócios.

#### Artigo 32.º

##### Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por três membros efectivos, eleitos pela assembleia geral.

2- Os membros do conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 33.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato e divulgar o respectivo balancete aos sócios;

b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direcção;

c) Participar nas reuniões da direcção, quando julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à

documentação da tesouraria do sindicato.

3- O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

#### Artigo 34.º

##### Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do STML.

2- Compete à comissão sindical, acompanhar o trabalho da direcção, promovendo uma ligação mais eficaz com todos os associados e demais trabalhadores, pronunciar-se sobre todas as questões de interesse para os trabalhadores, fazendo chegar à direcção as propostas e desenvolvendo as iniciativas que entenda necessárias, no âmbito das suas competências, para defesa dos direitos dos trabalhadores.

3- A comissão sindical reunirá ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente sempre que necessário por convocação da direcção ou do seu secretariado.

4- Será eleito (por maioria simples) um secretariado, de entre os delegados sindicais, composto por três elementos.

5- Este secretariado terá como competência convocar as reuniões da comissão sindical, conduzir as mesmas e elaborar as actas.

6- As decisões da comissão sindical serão tomadas por maioria simples.

#### Artigo 35.º

##### Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que, sob a orientação e coordenação da direcção, fazem a dinamização sindical nos locais de trabalho.

2- A eleição dos delegados sindicais é efectuada por voto directo e secreto de todos os sócios do sindicato.

3- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efectuada pela direcção.

4- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto directo e secreto dos trabalhadores por eles representados, por iniciativa de pelo menos 1/3 dos mesmos.

5- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

6- A eleição, substituição e exoneração ou destituição dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

7- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

8- A eleição dos delegados sindicais deverá ser realizada nos dois meses seguintes ao do termo do mandato.

### CAPÍTULO VII

#### Fundos

#### Artigo 36.º

##### Constituição dos fundos

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 37.º

##### Utilização dos fundos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo social, que será representado por 0,5 % da quotização;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direcção dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

### CAPÍTULO VIII

#### Eleições

#### Artigo 38.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia eleitoral, constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas aos três meses anteriores.

#### Artigo 39.º

A assembleia geral deverá ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da assembleia geral e da direcção.

#### Artigo 40.º

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confecção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, a todas as mesas de voto;
- e) Promover a afixação e respetivos programas de ação na empresa, desde a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral e enviá-las para o e-mail dos associados que

- o tenham disponibilizado ao das listas candidatas sindicato;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
  - g) Organizar a constituição das mesas de voto;
  - i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
  - j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

#### Artigo 41.º

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

#### Artigo 42.º

##### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda do programa de acção.

2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 10 % dos sócios do sindicato, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do sindicato e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, dois candidatos suplentes, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do sindicato;
  - b) Idade;
  - c) Residência;
  - d) Categoria ou situação profissional.
- 5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.
- 6- Nenhum associado do sindicato pode fazer parte de mais de uma lista.

#### Artigo 43.º

##### Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade das candidaturas nos cinco dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as regularizar no prazo de três dias.

3- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4- O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5- A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efetivos.

6- Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

7- As candidaturas aceites serão identificadas, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem de entrada das candidaturas e com início na letra A.

#### Artigo 44.º

##### Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

#### Artigo 45.º

Funcionarão assembleias de voto em cada local e horário que a mesa da assembleia geral determine, de maneira a que todos os associados possam exercer o direito de voto na empresa e na sede do sindicato.

#### Artigo 46.º

##### Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

#### Artigo 47.º

##### Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 48.º

##### Apuramento dos resultados

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

#### Artigo 49.º

##### Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral, desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados na assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 25 % dos associados.

4- A assembleia geral delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redação final.

#### Artigo 51.º

##### Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do sindicato com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral, tomada com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.

2- A extinção ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral, com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.

3- A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução do sindicato definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respetivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

#### Artigo 52.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 23 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 171 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

...

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

### I - CONVOCATÓRIAS

### Águas do Centro Litoral, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das Águas do Centro Litoral, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de outubro de 2015.

«De acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, e 28 de janeiro, vimos por este meio solicitar a publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da convocatória para a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, cujo ato eleitoral está previsto para o dia 22 de janeiro de 2016.

*(Seguem as assinaturas de 46 colaboradores»).*

### Rentokil Initial Portugal - Serviços de Protecção Ambiental, L.ª - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de outubro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Rentokil Initial Portugal - Serviços de Protecção Ambiental, L.ª

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 5 de janeiro de 2016 será realizada 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».

Empresa: Rentokil Initial Portugal - Serviços de Protecção Ambiental, L.ª

Morada: Complexo Industrial de Vialonga, fração C1-Granja de Alpriate, 2626-501 Vialonga.

*(Seguem-se as assinaturas de 31 trabalhadores).*

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Santa Maria da Feira - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, realizada em 2 de outubro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2015.

Efetivos:	BI/CC	Validade
Jorge Miguel dos Santos Oliveira	11596730	2/2/2016
José Marques dos Reis	1287032	20/3/2019
Alexandra Manuela Soares Bastos	07303311	16/2/2017
Fernando Azevedo Vilar	6274752	8/4/2019
Hugo Miguel dos Reis Ferreira	11358538	25/3/2019

Suplentes:	BI/CC	Validade
Angelina Maria Soares Leite Silva	9637202	6/3/2019
Armando Peixoto Faria	11420965	21/9/2019
Teresa Margarida Almeida Pinto	11070835	1/4/2019
Carlos Cláudio Ferreira de Sá	11574622	6/3/2019
Quintino José Ferreira da Silva	10523787	30/6/2016

Registado em 23 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 125, a fl. 106 do livro n.º 1.

### Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no Trabalho na Fima Olá - Produtos Alimentares, SA, realizada em 14 de outubro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015.

Efetivos:	BI/CC
José Aires do Carmo Tavares	4809878
Fernando Jorge Barros Brito	6630452
José Francisco Nunes Mancha	11225374
Custódio Manuel Minhós Silva	6651213
Lúcio Miguel Raimundo Santos	11757897

Suplentes:	
Vitor Miguel Magalhães Domingues	9496229
Ermesinda Maria dos Santos Mota	05350336
Ricardo Jorge Romualdo Taveira	12168938
Rui Paulo Conceição Machado	10990447
João Miguel Ferraz Modesto	10134727

Registado em 23 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 126, a fl. 106 do livro n.º 1.