



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global .....	2536
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras .....	2554
- Acordo de empresa entre a Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA .....	2556

Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Alteração ..... 2572

**II – Direção:**

- Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Eleição ..... 2575

- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição ..... 2578

- Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Eleição ..... 2579

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Eleição ..... 2582

- Associação Nacional das Farmácias - ANF - Eleição ..... 2582

- Associação dos Comerciantes do Porto - Eleição ..... 2583

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Automóveis Citroën, SA - Eleição .....	2583
- Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição .....	2583
- Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição .....	2584

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

**I – Convocatórias:**

- Alkion Terminal Lisbon, SA - Convocatória .....	2584
- Câmara Municipal de Paços de Ferreira - Convocatória .....	2584
- Câmara Municipal de Lousada - Convocatória .....	2585
- Câmara Municipal do Porto - Convocatória .....	2585
- DVM Global, SA - Convocatória .....	2585
- EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, SA - Convocatória .....	2585
- Labeltec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA - Convocatória .....	2586
- REN Atlântico - Terminal de GNL, SA - Convocatória .....	2586
- REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Convocatória .....	2586
- Junta de Freguesia de Arcozelo - Convocatória .....	2586
- REN - Gasodutos, SA - Convocatória .....	2587
- REN Portgás Distribuição, SA - Convocatória .....	2587
- Águas do Porto, EM - Convocatória .....	2587
- EDPR PT - Promoção e Operação, SA - Convocatória .....	2588
- SU Eletricidade, SA - Convocatória .....	2588
- EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Convocatória .....	2588
- TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA - Convocatória .....	2588
- EDP - Energias de Portugal, SA - Convocatória .....	2589
- EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Convocatória .....	2589
- Gres Panaria Portugal, SA - Convocatória .....	2589

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - Eleição .....	2590
- Câmara Municipal de Paredes - Eleição .....	2590
- Sovena Oilseeds Portugal, SA - Eleição .....	2590
- Câmara Municipal de Vila do Conde - Eleição .....	2590

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global**

O presente CCT revê o CCT publicado na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2007, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2016, *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, doravante

designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1329 trabalhadores e 66 empresas.

3- O presente CCT abrange a actividade de inspecção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3- O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Hierarquia de fontes

Entende-se, para todos os efeitos, que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Classificação profissional, admissão e acessos

#### SECÇÃO I

##### Categorias profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- As categorias profissionais abrangidas são as que constam do anexo I a este CCT.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as categorias de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

#### SECÇÃO II

##### Trabalho de menores

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Capacidade de exercício e admissão de menores

1- A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e legislação complementar e conforme o disposto neste CCT.

2- Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos.

4- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial ao Código do Trabalho.

5- São trabalhos leves os como tal definidos por lei.

6- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número 4.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço nos termos dos números seguintes, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

2- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua du-

ração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a quarenta por cento do período normal de trabalho praticado a tempo completo, na respectiva categoria;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

3- O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

4- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos dos números anteriores.

5- O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do número 1, deve frequentar, em alternativa:

a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;

b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;

c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmem as habilitações em falta.

6- A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto na lei

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores

##### SECÇÃO I

##### Em geral

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no cumprimento das respectivas obrigações, previstas nos contratos individuais de trabalho, neste CCT e na lei, devendo colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, social e profissional do trabalhador.

2- O incumprimento das obrigações previstas no número anterior implica:

a) A aplicação ao empregador das sanções previstas na lei;

b) A aplicação ao trabalhador das sanções disciplinares previstas no capítulo XIII deste CCT.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Respeitar os direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- f) Guardar lealdade ao empregador;
  - g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, nem divulgar informações protegidas por propriedade industrial ou respeitantes à sua organização, métodos de produção ou negócios, bem como, no que respeita à específica actividade de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques, não prestar serviços a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço, salvo autorização ou determinação do empregador;
  - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
  - i) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
  - j) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional;
  - k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - m) Cumprir os regulamentos internos da empresa, que não contrariem a lei;
  - n) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
  - o) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.
- 3- Ao trabalhador, no exercício da sua actividade, é expressamente vedado receber dinheiro, géneros ou qualquer outro tipo de compensação que não lhe seja atribuída pelo empregador como contrapartida do seu trabalho ou em complemento da sua retribuição.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou neste CCT;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## SECÇÃO II

### Direitos de personalidade

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Liberdade de expressão e de opinião

O direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento, garantido aos trabalhadores nos termos da lei, deve ser exercido com respeito pelos direitos de personalidade do empregador, dos seus representantes e superiores hierárquicos e dos restantes trabalhadores, tendo como limite as matérias pertinentes ao normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Protecção de dados pessoais

1- O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita a execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativa à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3- As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja forne-

cido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor à protecção de dados pessoais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas em legislação relativa segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando este tenha por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou terceiros, ou quando particulares exigências inerentes a actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Meios de vigilância à distância e acesso a informação

1- O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes a natureza da actividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

### SECÇÃO III

#### Pacto de permanência, exclusividade e pacto de não concorrência

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Não concorrência

1- O trabalhador não pode exercer actividade concorrente da do empregador. Entende-se por actividade concorrente

toda a que possa causar prejuízo à actividade desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

2- O empregador e o trabalhador podem, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato, convencionar que o trabalhador, nos dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não exerça actividade concorrente com a que é desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

3- Caso se trate de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação do exercício de actividade concorrente, prevista no número anterior, estende-se por três anos.

4- A compensação a atribuir ao trabalhador, nos termos da lei, durante o período de limitação da sua actividade, é livremente acordada pelo empregador e pelo trabalhador, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato.

5- Da compensação prevista no número anterior, são deduzidas todas as quantias que o empregador haja despendido com a formação profissional do trabalhador, bem como quaisquer importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infracção disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

### SECÇÃO IV

#### Formação profissional

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Licenciamento profissional dos técnicos de inspecção automóvel

A formação profissional requerida para os técnicos de

inspecção automóvel obedece ao estabelecido na legislação especificamente aplicável ao sector.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Direitos e deveres - Em geral**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Qualificação inicial dos jovens**

1- A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Direito individual à formação**

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.

2- A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

6- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

7- As horas de formação certificada a que se refere o número 6, que não foram organizadas sobre responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Crédito de horas para formação contínua**

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de sessenta dias.

2- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até três anos, do número de horas anuais de formação.

3- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

5- O crédito de horas para a formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar, mediante acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Formação nos contratos a termo**

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:  
a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação cor-

responde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

#### CAPÍTULO IV

##### Período experimental

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato quer o empregador quer o trabalhador têm de dar um aviso prévio de sete dias.

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo tão-só as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que durem não mais do que metade do período experimental.

2- Não são computados os períodos de ausência por faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores directamente dependentes da entidade empregadora;

b) 180 dias para os demais trabalhadores que exerçam poderes de autoridade e direcção, para os que exerçam cargos cujo exercício requeira especial qualificação, para os que desempenhem funções que pressuponham confiança pessoal nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup> deste CCT, bem como para os

que exerçam funções com autonomia técnica;

c) 90 dias para os restantes trabalhadores.

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração;

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

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

#### CAPÍTULO V

##### Contratos a termo

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Admissibilidade

É admitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, desde que para a satisfação de necessidades temporárias de trabalho da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Contratos sucessivos

A cessação, por motivo imputável ao empregador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as renovações, excepto se se verificar uma das situações previstas na lei que admita a celebração de contratos a termo sucessivos.

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Duração e caducidade

1- O contrato a termo certo é sempre sujeito a renovação, nos termos e dentro dos limites fixados na lei.

2- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique 15 dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o fazer cessar.

3- A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

## CAPÍTULO VI

### Objecto do contrato de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Objecto do contrato de trabalho e acumulação de funções

1- A actividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato individual de trabalho e pode ser estipulada por remissão quer para o conteúdo funcional das categorias profissionais enunciadas no anexo I a este CCT, quer para o que conste das enunciadas em regulamento interno da empresa ou no contrato individual de trabalho.

2- A actividade contratada, definida nos termos do número anterior, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, tal qual vão definidos no anexo I a este CCT.

3- O desempenho de funções afins ou funcionalmente ligadas, nos termos dos números anteriores, não confere direito a reclassificação profissional.

4- O trabalhador que acumule funções, correspondentes a mais do que uma das categorias profissionais previstas neste CCT, será retribuído apenas por aquela que confira a retribuição mais elevada.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria e mobilidade funcional

1- O trabalhador pode ser colocado em categoria diferente daquela para que foi contratado ou a que foi promovido sempre que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que tal seja aceite pelo visado e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2- Quando a mudança de categoria seja temporária, o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior.

3- Sempre que se verifique a existência de um interesse sério da empresa, o empregador pode determinar que o trabalhador desempenhe transitóriamente funções não compreendidas no objecto do contrato individual de trabalho, para as quais detenha qualificação profissional e que não impliquem a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal próprio de um empregador podem ser cedidos para prestar serviço a mais do que uma entidade do mesmo empregador, sempre que tal se justifique pelas exigências de serviço.

2- Em geral, pode ocorrer cedência temporária e ocasional

do trabalhador do quadro de pessoal próprio do empregador a outra entidade, a cujo poder de autoridade e direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Acordo

1- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3- Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa a empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

## CAPÍTULO VII

### Local de trabalho e mobilidade geográfica

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho e deslocações em serviço

Considera-se local de trabalho para efeitos deste CCT o centro de inspecção para o qual o trabalhador foi contratado, sem prejuízo de o trabalhador ser obrigado à prestação do trabalho em centros de inspecção pertencentes ao mesmo grupo empresarial, nos termos seguintes:

a) Sempre que a distância relativa ao local de trabalho para que foi contratado seja superior a 60 km, o trabalhador tem direito ao pagamento de todas as despesas originadas pela deslocação;

b) O trabalhador está obrigado a realizar as deslocações em serviço indispensáveis à sua formação profissional.

## CAPÍTULO VIII

### Comissão de serviço

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime da comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os cargos de direcção dependentes da administração ou equivalente, os cargos de assessoria e consultoria técnica e de secretariado directamente dependentes dos antes designados, bem como todos os cargos, assentes em especial relação de confiança, em que o trabalhador se encontre na dependência directa dos acima designados.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as funções de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

3- O valor da indemnização a pagar em caso de cessação do contrato de trabalho em consequência da cessação da comissão de serviço é o fixado na lei.

## CAPÍTULO IX

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período normal de trabalho e tempo de trabalho - Definições, duração e registo

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Registo e mapas de horário de trabalho

1- O empregador deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O registo a que refere o número anterior deve ser organizado e autenticado pelo empregador e constitui, para todos os efeitos, meio idóneo para a determinação do cumprimento de períodos e horários de trabalho.

3- Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos e contendo as menções previstas na lei.

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está efectivamente a desempenhar a actividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direcção do empregador.

2- Incluem-se no tempo de trabalho as interrupções e os respetivos intervalos que:

a) Como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;

b) Sejam praticados continuamente na empresa, por força de regulamento interno ou que resultem de prática reiterada ininterrupta por período não inferior a dois anos;

c) As interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.

3- Não são consideradas tempo de trabalho quaisquer outras interrupções no tempo de trabalho, para além das previstas nos números anteriores.

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abran-

gidos pelo presente CCT é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo do adiante estipulado em caso de organização dos períodos normais de trabalho com adaptabilidade ou do estabelecido quanto a certas categorias de trabalhadores nos termos da lei e do presente CCT.

2- Para além do período normal de trabalho diário previsto no número anterior, o trabalhador poderá ser chamado a prestar a sua actividade até ao máximo de trinta minutos, quando pontualmente tal se justifique para a realização de transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Adaptabilidade na organização do tempo de trabalho

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência, até ao máximo de seis meses.

2- O período normal de trabalho definido nos termos do número 1 pode ser aumentado até duas horas diárias e até cinquenta horas semanais.

3- O período normal de trabalho organizado nos termos dos números anteriores não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

5- Nas semanas em que, por efeito da organização em termos de média, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas por acordo expresso do trabalhador, as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações.

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato de hierarquia.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

### SECÇÃO III

#### Descanso semanal

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal obrigatório e complementar

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção e o dia de descanso complementar é ao sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia não imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório, com prévio conhecimento do trabalhador, em conformidade com o mapa/horário previamente afixado.

3- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias fracções.

### SECÇÃO IV

#### Trabalho a tempo parcial

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime do trabalho a tempo parcial

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

### SECÇÃO V

#### Trabalho nocturno

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime do trabalho nocturno

1- Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador nocturno aquele que executa, durante o período nocturno, pelo menos três horas de trabalho por dia.

3- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador nocturno pode beneficiar de uma redução do

período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho nocturno prestado.

4- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores nocturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

### SECÇÃO VI

#### Trabalho suplementar

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regime do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos acréscimos previstos na lei.

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

##### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 90 dias seguintes.

### CAPÍTULO X

#### Retribuição - Em geral

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tabelas salariais

As tabelas salariais são as que constam dos anexos II e III deste CCT.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Determinação da retribuição**

1- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário.

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas legais que o regem, deste CCT ou dos usos, o trabalhador tem direito como estrita contrapartida do seu trabalho.

3- Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

4- Para todos os efeitos, o valor de retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal, no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Forma do cumprimento da retribuição**

A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias pode ser em valor superior ao da parte paga em dinheiro, conforme o que for individualmente estipulado, desde que tais prestações não pecuniárias se destinem à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

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

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

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

3- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias**

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

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

3- O aumento da duração de férias previsto no número

3 da cláusula 56.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 6,40 € em 2021 e 6,50 € em 2022.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO XI

**Férias, licença sem retribuição, feriados e faltas**

SECÇÃO I

**Feriados**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios e facultativos os que como tal estejam previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

SECÇÃO II

**Férias e licença sem retribuição**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode

resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Exercício de outra actividade durante as férias**

Salvo autorização do empregador, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração de vinte e dois dias úteis.

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

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

a) Três dias de férias desde que o trabalhador não tenha qualquer falta;

b) Dois dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios-dias de faltas justificadas;

c) Um dia de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas.

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

5- Para efeitos da aplicação do disposto no número 3, constitui registo idóneo o que for organizado pelo empregador nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Encerramento da empresa ou estabelecimento**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período não superior a 15 dias consecutivos, entre maio e outubro, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período de entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos e, sem prejuízo ou perda de qualquer direito dos trabalhadores.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos legais.

3- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Contratos de duração não superior a 12 meses**

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

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da doença prevista no número 1 é feita, por declaração passada por entidade competente para o efeito.

**SECÇÃO III**

**Faltas**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, em período imediatamente anterior, coincidente ou imediatamente seguinte ao casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e deste CCT;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nas condições e com os limites fixados na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste CCT;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Outras que, por lei, forem como tal qualificadas.

3- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha recta (cônjuge, pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado, enteada);

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (bisavô, bisavó, avô, avó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada).

4- As faltas a que refere o número anterior são justificadas quando ocorram em período imediatamente sequente aos factos que as justificam.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, devendo preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação da falta.

5- O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior, obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador, a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de 48 horas, ser entregue ao trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- O empregador pode exigir ao trabalhador prova das faltas invocadas para a justificação no duplicado do documento de comunicação de falta, ou nos 15 dias seguintes à comunicação.

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

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

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

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

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

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

## CAPÍTULO XII

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Redução ou suspensão

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2- A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;

b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3- Constitui nomeadamente motivo para a suspensão do contrato de trabalho a suspensão cautelar do centro de inspecção, a suspensão da actividade da entidade autorizada ou do centro de inspecção.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Duração

1- A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, até seis meses.

2- Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração de um ano.

3- Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos dias seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4- Terminado o período de redução ou suspensão são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no número 2;

b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de Segurança Social, calculadas na base da sua retribuição normal;

c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Compensação retributiva

1- Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea a) do número 1 do artigo anterior.

2- A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem à prevista na lei.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comparticipação na compensação retributiva

1- A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela Segurança Social.

2- Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentam cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, da manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação retributiva, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4- O pagamento pontual da parte da compensação retributiva devida pelo empregador depende da entrega, pelo organismo competente da Segurança Social ou pelo serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, da parte que lhes compete.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a Segurança Social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;

b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;

c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2- O incumprimento injustificado do disposto na alínea b) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

3- A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea c) do número 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Caso fortuito ou motivo de força maior ou facto imputável ao empregador

1- Quando o encerramento temporário do estabelecimento

ou a diminuição temporária da actividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75 % da retribuição aos trabalhadores.

2- No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de actividade por facto estritamente imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, os trabalhadores afectados mantêm o direito à retribuição.

3- Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos números anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar caso o encerramento não se tivesse verificado.

### CAPÍTULO XIII

#### Acção disciplinar

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Poder disciplinar

1- O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2- Salvo quando o poder disciplinar seja exercido com intenção de despedimento, a aplicação de sanção disciplinar depende apenas de audiência prévia do trabalhador, sem prejuízo do direito de acção e de recurso previstos na lei.

3- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, retribuição correspondente a trinta dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

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

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

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### Resposta à nota de culpa

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

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### Suspensão do exercício de funções

Em caso de aplicação da sanção acessória de suspensão da actividade de inspecção de veículos prevista na lei, por facto imputável ao trabalhador, ser-lhe-á aplicada a sanção de suspensão do exercício de funções com perda de retribuição.

### CAPÍTULO XIV

#### Cessação do contrato de trabalho

##### SECÇÃO I

###### Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

###### Aviso prévio, informações e negociação e decisão em despedimento colectivo

1- A decisão de despedimento colectivo, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.

2- Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista na lei, realiza-se uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nos termos da lei.

3- Na falta do acordo a que refere o número anterior, nos vinte dias seguintes à data da comunicação referida no número 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Compensação em caso de despedimento colectivo**

O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Aviso prévio, decisão e compensação em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

1- A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito.

2- Nos cinco dias seguintes sobre o termo do prazo previsto na lei, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada nos termos da lei.

3- O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento por extinção de posto de trabalho, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar para despedimento**

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de prescrição para exercício de acção disciplinar, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre e sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Decorrido o prazo referido na lei para junção de parecer fundamentado das instâncias representativas dos trabalhadores, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito**

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- No caso de fracção do ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4- Se se tratar de despedimento de representante dos trabalhadores, a indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior à retribuição base correspondente a seis meses.

SECÇÃO II

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Procedimento e indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa**

1- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

2- A resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos na lei confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista no número anterior corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

4- A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta previsto para a rescisão sem justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Aviso prévio**

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O prazo de aviso prévio previsto no número anterior é de seis meses para trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção, bem como funções de representação.

3- Se o trabalhador, que denuncie o contrato independentemente de justa causa, não observar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XV

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador deve garantir a organização e o funciona-

mento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos estritos termos do exigido por lei.

## CAPÍTULO XVI

### Exercício de actividade sindical na empresa

#### SECÇÃO I

##### Delegados sindicais

###### Cláusula 84.<sup>a</sup>

###### Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - Três membros.

###### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### Crédito de horas dos membros da direcção

1- O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - Três membros.

2- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa a que o trabalhador pertence, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, na qualidade de membros da direcção sindical ao equivalente.

3- Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador usufruem do direito de faltas justificadas.

###### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o normal funcionamento dos serviços.

2- Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

3- No caso das reuniões a realizar durante o horário de tra-

balho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o normal funcionamento dos serviços.

## SECÇÃO II

### Cobrança de quotas sindicais

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotas

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2- A obrigação de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no número 1 deve resultar de pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

## CAPÍTULO XVII

### Interpretação, integração e aplicação do contrato

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação das associações sindicais outorgantes e dois em representação da entidade empregadora.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Director técnico* - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para assegurar o cumprimento de toda a regulamentação técnica aplicável à actividade de inspecção de veículos a motor e seus reboques.

*Director da qualidade* - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo des-

ses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para gerir o sistema de gestão da qualidade.

*Gestor responsável* - É o trabalhador nomeado pela entidade gestora responsável perante o IMT, IP, por todas as matérias relacionadas com o contrato de gestão.

*Inspector de veículos* - É o trabalhador devidamente habilitado pelo IMT, IP, para o exercício da actividade profissional de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques.

*Administrativo* - É o trabalhador que predominantemente executa tarefas e funções de natureza administrativa e de apoio à organização, à contabilidade, expediente geral e serviços de secretariado.

*Recepcionista* - É o trabalhador administrativo que recebe os pedidos de inspecção, informa o público, faz as marcações de inspecção e recebe os valores correspondentes.

*Trabalhador não qualificado* - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

## ANEXO II

### Tabela de salários mínimos 2021

I - Quadro superior .....	1 372,00 Euros
II - Gestor responsável .....	1 032,00 Euros
III - Director da qualidade .....	972,00 Euros
IV - Director técnico .....	972,00 Euros
V - Inspector de veículos	841,00 Euros
1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções) .....	688,00 Euros
2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
a) Director técnico/Director da qualidade .....	125,00 Euros
b) Gestor responsável .....	179,50 Euros
VI - Administrativo .....	688,00 Euros
VII - Recepcionista .....	665,00 Euros
VIII - Trabalhador não qualificado .....	665,00 Euros

## ANEXO III

### Tabela de salários mínimos 2022

I - Quadro superior .....	1 393,00 Euros
II - Gestor responsável .....	1 048,00 Euros
III - Director da qualidade .....	987,00 Euros
IV - Director técnico .....	987,00 Euros
V - Inspector de veículos .....	854,00 Euros
1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções) .....	699,00 Euros
2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
a) Director técnico/Director da qualidade .....	125,00 Euros
b) Gestor responsável .....	179,50 Euros
VI - Administrativo .....	699,00 Euros
VII - Recepcionista .....	665,00 Euros
VIII - Trabalhador não qualificado .....	665,00 Euros

Lisboa, 14 de maio de 2021.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

*Paulo Areal*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

*Joaquim Martins*, mandatário.

Depositado em 12 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12 com o n.º 149/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2005; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2008; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2009; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2010; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2011; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2020 - Texto consolidado.

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam

abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência e revisão**

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

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 e o restante clausulado por dois anos.

3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 76.ª

**Subsídio de alimentação e assiduidade**

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 6,00 euros por dia de trabalho efectivo.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 112.ª

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.ª, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2021.

ANEXO III

#### **Tabela salarial - Produção**

Nível	Designação	Salário negociado para 2021 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 028,30
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	932,60
03	Encarregado/a	863,80
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	822,10

05	Classificador/a-selecionador/a - Controlador/a de couros e peles Foguetiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	741,30
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	718,10
07	Operador/a intermédio	692,80
08	Operador/a auxiliar	665,00
09	Operador/a não especializado	665,00
10	Aprendiz/a	665,00

## ANEXO IV

## Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Salário negociado para 2021 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 136,70
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesorero/a	1 082,40
3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	779,40

4	Administrativo/a	667,00
5	Auxiliar administrativo/a	665,00
6	Telefonista/Recepcionista	665,00
7	Aprendiz/a	665,00

Alcanena 6 de maio de 2021.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Nuno Paulo Fernandes de Carvalho*, mandatário.

*Jimmy Frazão*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Ezequiel Olímpio Batista Justino*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 11 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12 com o n.º 147/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Área e âmbito)**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, abrange, por um lado, a Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal, prestadora de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA.

2- O presente AE abrange o concelho de Cascais.

3- O presente AE abrangerá um empregador e cerca de 250 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência)**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

4- Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «tabela salarial», abrange as remunerações de base mínimas, bem como, outras formas de remuneração.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Revisão do AE)**

1- O regime de revisão do AE é o constante das disposições legais aplicáveis em vigor.

2- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 30 dias seguintes à receção da contraproposta.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **(Denúncia do AE)**

O regime de denúncia do AE é o constante das disposições legais em vigor.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **(Condições gerais de admissão)**

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho

na Empresa Martin, SA, que o/a candidato/a que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória, tenha habilitações compatíveis com a categoria a que se candidatar e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **(Período experimental)**

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

a) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadros superiores;

b) 180 dias para o motorista de serviço público e para os restantes trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais dos grupos I a VII do anexo II;

c) 90 dias para os trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais dos grupos VII a IX do anexo II.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses, quando se trate de contrato para a função de motoristas de serviço público a duração do contrato não pode ultrapassar um ano;

d) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- Para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público os contratos a termo certo não terão duração superior a 12 meses no serviço público, após a formação.

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

###### **(Categorias profissionais)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Efeitos da falta de título profissional)**

Ao motorista que tenha um ano ou mais de antiguidade na empresa e tenha sido aplicado a sanção acessória de inibição de conduzir, até 30 dias, é assegurado a alteração da marcação das férias para o período de inibição de conduzir.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Quadros de pessoal)**

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- A empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço com a indicação das quantias destinadas ao pagamento das quotas.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Categorias profissionais)**

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas anexo I.

CAPÍTULO III

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Deveres do empregador)**

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte

de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;

k) Garantir aos trabalhadores do horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que o trabalhador se encontre deslocado;

l) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório;

m) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

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

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

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Sujeitar-se às análises a efetuar pelos serviços de medicina do trabalho na empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;

l) Prestar contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que sejam confiados à sua guarda;

m) Participar, detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

k) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo escrito do trabalhador;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador quaisquer descontos no seu vencimento, nomeadamente, resultantes dos causados por acidente ou avarias nas viaturas ou máquinas com que trabalhe, salvo quando legal ou judicialmente permitidos ou impostos.

## CAPÍTULO IV

### Agente único

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Agente único)

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções do cobrador bilheteiro.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial mensal correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido e não integrado na retribuição base pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos da lei.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

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

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adotados e sem prejuízo de se manterem em vigor horários inferiores já existentes:

a) O período normal de trabalho diário dos tripulantes não deverá ultrapassar, as oito horas de trabalho efetivo.

4- Poderão ser isentos de horários de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou de confiança, desde que estes deem o seu acordo expresso a tal isenção.

5- O controle do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 e um máximo de 8 horas.

8- Aos motoristas de serviço público, o intervalo de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

9- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a 11 horas.

10- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo do sindicato representativos ou dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um interva-

lo não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 5h30 nem depois das 8h30.

11- Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será atribuído um subsídio de horários de meios-dias, constante da cláusula 39.<sup>a</sup>

12- Este regime de trabalho, pressupõe a atribuição de folga ao sábado e domingo, aos trabalhadores que praticam este tipo de horário.

13- Os respetivos pedidos por parte dos trabalhadores e autorização, por parte da empresa, serão solicitados até ao dia 15 de dezembro e serão renovados no início de cada ano civil e vigorará durante o mesmo.

14- Os trabalhadores em regime de turnos e os diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificadas, não lhe permitam continuar ao serviço.

15- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato de render; se não estiver, duas atuações haverá a considerar:

a) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao terminal da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto continuará com a carreira até ao novo local de rendição;

b) Se não estiver garantido substituto, pode recolher diretamente à estação, se assim o entender;

c) Se se trata de uma rendição no terminal da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação;

d) Se depois de assegurada a rendição ela não vier a acontecer, o tempo de trabalho em excesso será pago com o acréscimo de 100 %.

16- É entendimento comum das partes outorgantes, para efeitos do disposto no número 3, que o período de trabalho efetivo semanal para os trabalhadores do tráfego é o tempo de trabalho em condução, com exclusão de qualquer período de tempo utilizado em tarefas complementares; para os restantes trabalhadores considera-se o período de trabalho efetivo semanal com exclusão do período de tolerância no final de cada dia.

17- Os trabalhadores do tráfego terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 60 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

18- Nos serviços com interrupção para refeição, conforme se refere no número 6 desta cláusula, o local onde o traba-

lhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição deve ser o mesmo onde o interrompeu. Sempre que o local de retoma do período de trabalho não coincida com o local de interrupção de refeição, o tempo de deslocação será considerado no período total de trabalho diário.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Flexibilidade de horário)**

Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, conforme anexo IV, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos ou nas situações previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1, do artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma retribuição específica correspondente a 20 % da respetiva retribuição mensal.

3- O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar:

*a)* Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho normal diário;

*b)* Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2- Só em casos justificáveis ou nos previstos na lei poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar nas situações previstas na lei.

3- No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho suplementar não ultrapassará um total de duzentas horas por ano civil.

4- O período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

*a)* Excursões de autocarros;

*b)* Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

*c)* Em serviços de desmanagem de viatura ou equipamento oficial;

*d)* Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais;

*e)* Por congestionamento de tráfego, por corte e desvio da via, por acidentes ou por obras.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Trabalho noturno)**

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas, compreendendo o intervalo entre as 20h30 e as 6h30.

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal e feriados)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e domingo.

2- Aos trabalhadores ligados ao movimento e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa, os restantes trabalhadores integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

3- Só não se consideram dias úteis os domingos ou dias equiparados e feriados.

4- São feriados os que a lei estabelece e que, à data da assinatura deste acordo, são os seguintes:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

13 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

5- Os trabalhadores da folga rotativa que, por exigência do seu serviço normal, tenham de trabalhar em dias feriados, incluindo os coincidentes com o sábado e o domingo, serão remunerados, nestes dias, com um acréscimo de 200 % da sua retribuição normal; o trabalho efetuado nestes dias terá de ser prestado de forma rotativa por todos os trabalhadores da folga rotativa.

6- Sempre que um trabalhador seja colocado numa situação de disponibilidade para trabalhar num feriado não poderá, mesmo que previamente informado, ser retirado dessa situação de disponibilidade.

7- Os trabalhadores do movimento em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

Segunda-feira/terça-feira;

Terça-feira/quarta-feira;

Quarta-feira/quinta-feira;

Quinta-feira/sexta-feira;

Sexta-feira/sábado/domingo;

Sábado/domingo;

Sábado/domingo/segunda-feira.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

1- Todo o trabalhador terá direito, nos termos da lei, a 22 dias úteis de férias por ano, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

2- As férias terão início no primeiro dia a seguir à folga.

3- Os trabalhadores que sejam admitidos no primeiro semestre do ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Marcação de férias)**

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre de 1 de maio a 31 outubro.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento serão marcadas ao longo de todo o ano civil.

4- Caso o trabalhador solicite ao empregador a autorização para o gozo com dispensa do trabalho no seu dia de aniversário, este gozo será autorizado com desconto de um dia de aniversário no período de férias a que tiver direito no mesmo ano civil.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Impedimento prolongado)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve comunicar à empresa que pretende retomar o trabalho e apresentar-se de imediato.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Conceito de falta)**

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a cinco minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Tipos de falta)**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento, sempre que devidamente solicitadas;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um, devendo o trabalhador apresentar o devido comprovativo do estabelecimento escolar;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando desde já, como tal, o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Efeitos de faltas justificadas)**

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Faltas injustificadas e seus efeitos)**

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar grave, com possibilidade de incorrer em despedimento por justa causa, todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)**

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado a partir do valor da retribuição horária que é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(Rm \times 12)}{(52 \times n)}$$

2- Para efeito do número anterior, Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

**CAPÍTULO IX**

**Retribuição**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e outras remunerações regulares e periódicas feitas direta ou

indiretamente feitas em dinheiro ou espécie.

3- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.

4- A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere, durante o seu período de trabalho.

5- A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta atividade, salvo se for acordado outro local ou pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6- Ao trabalhador será apresentado o recibo respeitante ao pagamento efetuado.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

1- Para além das remunerações fixas, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade, no montante de 14,50 euros, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento imediatamente anterior.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores de escritório com funções de caixa receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 22,00 €, que passará a ser parte integrante da retribuição.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números 1 sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Remuneração por trabalho noturno)**

O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para a primeira hora;

b) 75 % para as restantes.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)**

1- O trabalho prestado em dia de feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Determinação do valor da hora normal)**

Para efeito de remuneração de trabalho suplementar, de trabalho noturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Retribuição do período de férias e subsídio)**

1- A retribuição do período de férias corresponde a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

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

4- No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

5- A prestação compensatória do subsídio de férias dos trabalhadores que, por terem estado impedidos para o trabalho, por doença ou parentalidade subsidiada, durante o período relativo a um ano civil, deverão ser solicitadas à Segurança Social no prazo estabelecido por esta entidade.

6- A empresa complementarà ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento, exceto se estiver de impedimento prolongado durante todo o ano civil.

7- Sempre que cesse o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Subsídio de horários meios-dias)**

1- Consideram-se em regime de horários de meios-dias para efeitos desta cláusula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos do período normal de trabalho,

estejam sujeitos a variações diárias de intervalo consagradas na cláusula 17.<sup>a</sup>, no seu ponto 10.

2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a estes horários de meios-dias têm direito a um subsídio mensal de 26,666 % sobre a remuneração base da tabela do anexo I da categoria profissional de motorista de serviço público.

3- O direito a este subsídio cessa quando o trabalhador deixe de estar sujeito a este regime de trabalho.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho o trabalhador que por motivos de doença devidamente comprovada tenha estado ausente do serviço, por um período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. O trabalhador deve solicitar à Segurança Social esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Remuneração por substituição temporária)**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2- Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação do trabalho no valor de 7,20 €.

2- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

3- Não têm direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenham funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

A parentalidade, os trabalhadores menores e os trabalhadores-estudantes aplicam-se os regimes previstos na lei.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na lei.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

**Poder disciplinar**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na lei, poderá ser punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Tramitação processual disciplinar)

O regime de tramitação processual disciplinar do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XII

**Higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1- A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições legais aplicáveis.

2- A segurança no trabalho, na empresa, terá como objeto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Deveres específicos da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, o disposto nesta convenção e no regulamento de higiene e segurança dela emergente;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- c) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de higiene e segurança no trabalho;
- d) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, e do regulamento emergente deste AE conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
- e) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- f) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Deveres específicos dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- b) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- c) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Requisitos específicos)**

- a) Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casaco de PVC dotado de capuz;
- b) O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente no respeitante a normas de segurança de instalações elétricas;
- c) O trabalhador eletricitista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional;
- d) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricitista corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

**CAPÍTULO XIII**

**Medicina do trabalho**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Serviços de medicina do trabalho)**

- 1- A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais aplicáveis.
- 2- Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.
- 3- Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.
- 4- Os trabalhadores têm direito de apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto à higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.
- 5- A empresa comportará os custos dos exames médicos ou outros prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Exames médicos)**

- 1- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.
- 2- A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Estatuto)**

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

**CAPÍTULO XIV**

**Formação profissional**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

O regime da formação profissional é o previsto na lei.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Obtenção e renovação de certificado)**

- 1- O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.
- 2- A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respetivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.
- 3- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.
- 4- Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em ações de formação profissional - aperfeiçoamento, especialização, reciclagem - não poderão recusar a sua participação em tais ações, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.
- 5- Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.
- 6- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui os custos administrativos, com a obtenção e renovação da CQM, do CAM e quando aplicável, o cartão de TCC e o cartão de tacógrafo digital, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta

a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 5 dias.

## CAPÍTULO XV

### Reconversão profissional

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Reconversão profissional)

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções, entram em regime de reconversão.

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, com a exceção dos casos em que comprovadamente na empresa, não exista disponível outro posto de trabalho compatível.

2- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

3- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

4- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula disciplinar.

5- O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

6- Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objeto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito disciplinar, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

## CAPÍTULO XVI

### Regalias sociais

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Transporte)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares

da empresa, todos os trabalhadores, no ativo, o cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados, ou enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, enquanto o trabalhador seja ativo na empresa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Assistência judicial e pecuniária

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por atos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2- A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

## CAPÍTULO XVII

### Fatos de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2- O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3- O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo III.

## CAPÍTULO XVIII

### Refeitórios e bares

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- A empresa manterá, quando se justifique, sem caráter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios.

2- O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respetivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração.

## CAPÍTULO XIX

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados por um elemento por cada parte.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplen-

tes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, a seguinte atribuição:

a) Interpretação do presente AE.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva e considera-se para todos os efeitos como integrando o AE.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Caráter globalmente mais favorável)

O presente AE é globalmente mais favorável do que a regulamentação coletiva de trabalho aplicável no setor rodoviário pesado de passageiros, que este substitui cujas disposições são, assim, integralmente revogadas.

Cascais, 30 de junho de 2021.

Pela Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal:

*Alberto Egidio Martínez*, na qualidade de representante legal da Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras*, na qualidade de presidente da direção do SITRA.

*José Luís Simões Marques Nunes*, na qualidade de membro da direção do SITRA.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

*Responsável de departamento movimento* - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros, providencia pelo cumprimento dos horários respetivos, coordena as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado.

Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral. Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação. Elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente. Mantém atualizados mapas de movimento de veículos. Pode elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis. Verifica e autêntica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afeto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição. Assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. Coordena a informação ao público na estação.

*Técnico de movimento* - É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral. Coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte. Coordena e acompanha indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço público. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento da área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial. Controla a atuação dos motoristas de serviço público.

*Motorista de serviço público* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos. Compete-lhe zelar, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Responsável de departamento manutenção* - Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe são conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que, sob orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

*Abastecedor de carburantes* - É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas. Executa a limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

*Responsável de departamento escritório* - Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe são conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários

dos seus departamentos.

*Técnico de escritório* - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimento e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja

realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Auxiliar de escritório* - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Retribuição de base mensal
I	Responsável de departamento movimento	900,00 €
II	Técnico movimento	800,00 €
III	Motorista serviços públicos	750,00 €
IV	Responsável de departamento manutenção	900,00 €
V	Técnico manutenção	800,00 €
VI	Responsável de departamento administrativo	900,00 €
VII	Técnico de escritório	800,00 €
VIII	Trabalhador não especializado manutenção	665,00 €
IX	Auxiliar de escritório	665,00 €

## ANEXO III

### Regulamento de fatos de trabalho

Em norma interna é fixado o normativo referente a fardamentos e fatos de trabalho.

## ANEXO IV

### Regulamento de horários

#### CAPÍTULO I

#### Flexibilidade de horário

##### Artigo 1.º

##### Flexibilidade de horário

1- A integração no regime de flexibilidade é de aceitação individual e carece de acordo da empresa.

## Artigo 2.º

### Prestação de trabalho

1- A prestação de trabalho decorre entre as 8h00 e as 19h30, com plataformas fixas (período de prestação obrigatória) entre as 10h00 e as 12h30 e entre as 14h30 minutos e as 17h00.

2- É a obrigatória a utilização mínima de uma hora de intervalo de descanso entre as 12h30 e as 14h30.

3- O regime de horário flexível não dispensa os trabalhadores de comparecer às reuniões de trabalho para as quais sejam convocadas ou responderem a outras situações que visem assegurar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, dentro do período normal de atividade, entre as 8h00 e as 19h30, sendo:

Das 8h00 às 10h00 - Margem móvel de entrada - Duas horas;

Das 10h00 às 12h30 - Período de presença obrigatório - Duas horas e trinta minutos;

Das 12h30 às 14h30 - Margem móvel de intervalo de

descanso - Duas horas, sendo obrigatória a utilização mínima de uma hora;

Das 14h30 às 17h00 - Período de presença obrigatória - Duas horas e trinta minutos;

Das 17h30 às 19h30 - Margem móvel de saída - Duas horas e trinta.

#### Artigo 3.º

##### Regime do período de trabalho

1- O tempo de trabalho a prestar é de quarenta horas semanais, distribuído de segunda a sexta-feira, ou o seu equivalente mensal.

2- Em cada período normal de funcionamento do serviço, todos os subperíodos podem ser livremente geridos por cada trabalhador, dentro dos limites fixados no artigo anterior, exceto os que tenham carácter obrigatório (plataformas fixas), sem prejuízo do estabelecido no número 4 do presente artigo.

3- A duração máxima diária é de nove horas, ficando vedado a prestação de mais de cinco horas consecutivas de trabalho, salvo em casos excepcionais, como reuniões, execução de trabalhos urgentes e outros de estrita necessidade dos serviços, em qualquer caso com expressa validação do superior hierárquico.

4- A flexibilidade de horário não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável, em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

5- Em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, o dever de zelo dos trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, integra:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos fixados;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, reuniões, ou outras atividades, mesmo que estas se prologuem para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar que lhe seja determinado.

#### Artigo 4.º

##### Regime de compensação

1- Os tempos de ausência nas plataformas móveis podem ser compensados desde que não seja afetado o normal funcionamento dos serviços.

2- A compensação de eventuais saldos negativos dos saldos negativos das plataformas móveis será efetuada pelo alargamento do período normal de trabalho diário até ao final do mês seguinte.

3- Quando por necessidade dos serviços forem prestadas mais horas do que as consideradas obrigatórias, conforme o número 1 do artigo anterior, o saldo positivo será considerado crédito a utilizar nas plataformas móveis, podendo transitar para o mês seguinte, nos mesmos termos do número 2 deste artigo.

4- O saldo negativo e o saldo positivo referidos no número 2 e 3 têm como limite máximo duração de oito horas.

#### Artigo 5.º

##### Assiduidade

1- As ausências do local de trabalho por parte dos trabalhadores que cumpram o estabelecido no artigo seguinte não prejudicam a assiduidade.

2- A ausência não autorizada do local de trabalho durante os períodos de tempo das plataformas fixas e o incumprimento do estabelecido no número 2 do artigo seguinte são considerados horas injustificadas.

#### Artigo 6.º

##### Faltas ao serviço

1- O débito de horas, não compensadas nos termos do artigo 4.º, dá lugar à marcação de falta, que pode ser justificada nos termos de legislação aplicável.

2- As faltas dadas nos termos do número anterior são reportadas ao último dia do mês e aos dias que imediatamente o precedem, consoante o número de faltas.

3- É concedida a tolerância de violação de qualquer plataforma fixa à entrada para o trabalho ou no regresso após o intervalo para refeição, até uma hora em cada mês, compensáveis nas plataformas móveis, desde que a referida violação não ultrapasse os 15 minutos de cada vez.

4- O tempo de trabalho não prestado durante as plataformas fixas não é compensável, salvo no caso das ausências previstas no número anterior e no artigo 6.º, pelo que implica, para cada uma das plataformas fixas que ultrapassem os limites aí fixados, a marcação de falta correspondente ao período em causa.

#### Artigo 7.º

##### Procedimento salarial

1- O respeito pelas normas constantes do presente regulamento não afeta o processamento dos abonos devidos pela prestação efetiva de trabalho.

2- As faltas e outras ausências ao serviço injustificadas, durante períodos normais de trabalho para além de serem passivas de infrações disciplinares, afetam o processamento salarial nos termos legais. As mesmas não serão consideradas para a determinação do computo médio de horas previsto neste regulamento, assim como, também não poderão ser compensadas em dias posteriores.

3- A realização de trabalho suplementar tem natureza excepcional e só pode ter lugar se previamente autorizada, devendo os respetivos registos ser validados pelo superior hierárquico que detenha competência atribuída para o efeito.

## CAPÍTULO II

### Isenção de horários de trabalho

#### Artigo 8.º

##### Trabalhadores isentos de horário de trabalho

1- Os trabalhadores integrados no regime de isenção de

horário de trabalho não estão sujeitos aos períodos de presença obrigatória, nem á pratica de um horário definido, no entanto estão obrigados á comparência diária ao serviço e ao cumprimento do seu período normal de trabalho auferido em termos mensais.

2- A isenção de horário de trabalho não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

3- Os trabalhadores com isenção de horários de trabalho utilizarão, no mínimo, uma hora para tomada de refeição.

### CAPÍTULO III

#### Horários fixos e horários sujeitos de turnos

##### Artigo 9.º

##### Trabalhadores com horários fixos e com horários sujeitos a regime de turnos

A regras a aplicar aos trabalhadores com horário fixo e com horários sujeitos a regime de turnos são aplicados, são constantes do esquema seguinte:

Horário de turnos	Tolerância á entrada e saída até ao limite de 10 minutos, no máximo de 30 minutos por mês
Horário fixos	

### CAPÍTULO IV

#### Disposições gerais

##### Artigo 10.º

##### Disposições gerais

Disposições gerais aplicáveis aos vários tipos de horários em vigor na empresa.

1- Todas as entradas e saídas são registadas no sistema de controlo eletrónico mediante cartão individual, com recolha e processamento de informação.

2- O suporte de identificação é pessoal e estritamente individual, constituindo infração disciplinar a sua utilização por outrem que não seja o seu titular.

3- A falta de marcação individual no sistema de controlo eletrónico é considerada ausências ao serviço.

4- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de lapso comprovado, suprível por confirmação do superior hierárquico em suporte próprio.

##### Artigo 11.º

##### Faltas injustificadas e aumento da duração do período de férias previstas no código do trabalho

As ausências e os períodos em debito que não forem objeto de justificação serão considerados injustificados para todos os efeitos legais.

##### Artigo 12.º

##### Norma revogatória

Consideram-se revogadas todas as disposições internas da empresa que contrariem o presente regulamento.

##### Artigo 13.º

##### Aplicação supletiva

Às situações não previstas no presente regulamento é aplicado o disposto neste acordo de empresa e na sua ausência, nos termos da lei.

### ANEXO V

#### Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este regulamento obedece ao disposto na legislação aplicável, nomeadamente à Portaria n.º 983/2007, de 27 de agosto.)

Depositado em 11 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12, com o n.º 148/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Alteração**

Alteração aprovada em 26 de maio de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2016.

#### CAPÍTULO I

##### **Da constituição**

##### Artigo 3.º

##### **(Âmbito geográfico)**

3- Nos termos dos números anteriores, é criado com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional, o cargo de presidente da direção, o cargo de presidente-adjunto da direção, o cargo de vice-presidente, para a área financeira, o cargo de vice-presidente, para a área sindical, o cargo de vice-presidente, para a área jurídica, o cargo de vice-presidente, para a área dos oficiais, vice-presidente, para a área dos chefes e vice-presidente, para a área dos agentes.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos princípios fundamentais, dos fins, competências e direito de tendência**

##### SECÇÃO I

##### **Princípios fundamentais**

#### CAPÍTULO III

##### **Dos associados**

##### SECÇÃO I

##### **Dos associados**

##### Artigo 17.º

##### **(Deveres dos associados)**

1- São deveres dos associados:

*h)* Pagar uma joia de valor igual a vinte e quatro meses de quotização, para poderem usufruir de proteção jurídica, no âmbito profissional (serviço), se já não forem associados, à pelo menos, três meses;

##### SECÇÃO II

##### **Da quotização**

##### Artigo 21.º

##### **(Valor e cobrança)**

1- A quotização mensal de cada associado, é de 5,50 € (cinco euros e cinquenta cêntimos), podendo todos os anos a direção nacional do SUP, aumentar a mesma quotização, até um máximo de 0,50 € (cinquenta cêntimos) anuais, devendo esse aumento ser comunicado à direção nacional da Polícia de Segurança Pública, pela direção nacional do SUP, até 31 de outubro do ano civil, para entrar em vigor em janeiro, do ano seguinte.

## CAPÍTULO IV

### Da organização do SUP

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos não executivos e executivos

###### Artigo 24.º

###### (Enumeração)

1- São órgãos do SUP:

- f) O secretário nacional da direção e da presidência (não eleito - nomeado);
- g) O conselho geral (não eleitos - nomeados).

#### SECÇÃO IV

##### Da direção nacional do SUP

###### Artigo 41.º

###### (Natureza e composição)

1- A direção nacional do SUP, é o órgão máximo executivo do SUP, e é constituída por 116 (cento e dezasseis) elementos efetivos.

- a) Presidente da direção;
- b) Presidente-adjunto da direção;
- c) Vice-presidente, para a área financeira;
- d) Vice-presidente, para a área sindical;
- e) Vice-presidente, para a área jurídica;
- f) Vice-presidente, para área dos oficiais;
- g) Vice-presidente, para a área dos chefes;
- h) Vice-presidente, para a área dos agentes;
- i) 108 (cento e oito) vice-presidentes.

###### Artigo 44.º

###### (Competência da direção nacional do SUP)

1- Compete à direção nacional:

h) Sob proposta do presidente-adjunto da direção e depois de ouvido o secretário nacional da direção e da presidência, organizar e dirigir os serviços administrativos do SUP, ou destes dependentes através do secretário nacional da direção e da presidência;

j) Sob proposta do presidente-adjunto da direção e depois de ouvido o secretário nacional da direção e da presidência, admitir, suspender ou demitir, nos termos da lei, os funcionários do SUP, bem como fixar as suas remunerações;

5- A direção nacional, ratificará todas as decisões tomadas pela direção executiva, em reunião oportuna.

###### Artigo 46.º

###### (Competência do presidente da direção)

1- Compete ao presidente da direção:

e) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele;

f) Convocar, sempre que achar necessário, o conselho geral.

2- Para apoio e assessoria do presidente da direção, é criado o gabinete da presidência, que será dirigido pelo secretário nacional da direção e da presidência.

###### Artigo 47.º

###### (Competência do presidente-adjunto da direção)

1- Compete ao presidente-adjunto da direção:

a) (...);

b) Coordenar o secretário nacional da direção e da presidência;

c) (...);

d) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele.

###### Artigo 48.º

###### (Competência do vice-presidente, para a área financeira)

1- Compete ao vice-presidente, para a área financeira:

a) Substituir o presidente-adjunto da direção, nas suas faltas ou impedimentos;

b) (...);

c) (...);

d) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional.

###### Artigo 49.º

###### (Competência do vice-presidente, para a área sindical, vice-presidente, para a área jurídica, vice-presidente, para a área dos oficiais, vice-presidente, para a área dos chefes, vice-presidente, para a área dos agentes e dos vice-presidentes)

1- Compete ao vice-presidente, para a área sindical:

a) Substituir o vice-presidente adjunto, para a área financeira, nas suas faltas ou impedimentos;

b) (...);

c) (...);

d) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional.

2- Compete ao vice-presidente, para a área jurídica:

a) Substituir o vice-presidente, para a área sindical, nas suas faltas ou impedimentos;

b) (...);

c) (...);

d) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional;

e) O vice-presidente, para a área jurídica, é substituído nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente nomeado pelo presidente da direção, ouvida a direção executiva.

3- Compete aos vice-presidentes, para a área dos oficiais, chefes e agentes:

a) Coordenarem, todos os assuntos respeitantes à sua área de responsabilidade, sob a coordenação do presidente da direção;

b) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional;

c) Os vice-presidentes, para as áreas dos oficiais, chefes e agentes, são substituídos nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente nomeado pelo presidente da direção, ouvida a direção executiva;

d) Os vice-presidentes, para as áreas dos oficiais, chefes e agentes, podem se assim o entenderem, nomear um vice-presidente, para o coadjuvar.

4- Compete aos vice-presidentes:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Representar, com competência executiva nacional e plenos poderes não delegados de representação do sindicato, em juízo e fora dele a nível nacional.

#### Artigo 49.º-A

##### (Secretário nacional da direção e da presidência)

1- Compete ao secretário nacional da direção e da presidência:

a) Dirigir e organizar os serviços administrativos do sindicato e do gabinete da presidência;

b) Dirigir os funcionários do SUP, assim como coordenar todos os grupos de trabalho, constituídos pela direção nacional do SUP;

c) Dirigir as reuniões da direção nacional, direção executiva e outras reuniões para o qual for nomeado pelo presidente-adjunto da direção;

d) O cargo de secretário nacional da direção e da presidência, é de nomeação por parte da direção nacional/direção executiva, sob proposta do presidente da direção e só pode ser destituído do cargo, por maioria de 2/3 dos seus membros;

e) O cargo de secretário nacional, não é remunerado e tem a duração de 4 (quatro) anos.

#### Artigo 49.º-B

##### (Conselho geral)

1- O conselho geral, é composto por todos os ex-presidentes da direção eleitos e por ex-associados de prestígio reconhecido e nomeados pela direção nacional, sob proposta do presidente da direção.

2- O cargo de conselheiro, pode ser exercido em acumulação de outras funções não executivas.

3- O conselho geral, é o órgão de consulta do presidente da direção e não tem decisão vinculativa.

4- O conselho geral, é composto por um número, nunca superior a 20 elementos.

5- O cargo de conselheiro, não é remunerado e o seu cargo, tem a duração vitalícia.

#### Artigo 50.º

##### (Direção executiva)

1- A direção executiva, exercerá as competências da direção nacional do SUP e substitui para todos os efeitos a direção nacional SUP, entre reuniões da mesma.

2- A direção executiva, é composta por 12 (doze) elementos da direção nacional SUP, a saber:

a) Presidente da direção;

b) Presidente-adjunto da direção;

c) Vice-presidente, para a área financeira;

d) Vice-presidente, para a área sindical;

e) Vice-presidente, para a área jurídica;

f) Vice-presidente, para a área dos oficiais;

g) Vice-presidente, para a área dos chefes;

h) Vice-presidente, para a área dos agentes;

i) 4 (quatro) vice-presidentes, indicados pelo presidente da direção e que mereçam a aprovação por maioria simples, dos restantes membros da direção executiva.

3- A direção executiva, só poderá deliberar, se estiverem presentes, a maioria dos seus membros e dessa deliberação, será dado conhecimento, aos restantes membros da direção executiva, que não estiveram presentes.

4- Em caso de empate nas votações, o presidente da direção, terá voto de qualidade.

5- O secretário nacional da direção e da presidência, tem acento na direção executiva, secretariará a mesma e tem direito a voto.

#### Artigo 51.º

##### (Responsabilidade dos membros da direção nacional)

2- O SUP, obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direção nacional, sendo que uma delas, terá que ser obrigatoriamente ou a do presidente da direção ou a do presidente-adjunto da direção.

3- Para efeitos de movimentos de contas bancárias, ou operações financeiras, o SUP, obriga-se, mediante as assinaturas do presidente da direção, ou em sua substituição, pela do presidente-adjunto da direção e obrigatoriamente pela do vice-presidente, para a área financeira, ou em sua substituição, pela do vice-presidente, para a área jurídica.

Artigo 60.º

**(Destituição dos delegados sindicais)**

3- São fundamentos de destituição automática:

- a) (...);
- b) (...);
- c) O consignado na Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro;
- d) (...)

CAPÍTULO VII

**Das eleições**

SECÇÃO I

**Das disposições comuns**

Artigo 71.º

**(Condições de elegibilidade)**

1- Podem ser eleitos para os órgãos do SUP, os associados, que preenchendo os requisitos fixados no artigo anterior, façam, no mínimo, seis meses de inscrição no SUP.

Registado em 5 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 197 do livro n.º 2.

**II - DIREÇÃO**

**Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Matricula	Nome
Presidente da direção	147154	Humberto Alvão de Carvalho
Presidente-adjunto da direção	139081	Maria Eduarda Fernandes Franco
Vice-presidente para a área financeira	147583	Nuno Miguel Gonçalves Rodrigues
Vice-presidente para a área sindical	144907	Marco Luís Coelho Ferreira
Vice-presidente para a área jurídica	142700	Vanderlea Carla Guerreiro Baia
Vice-presidente	138527	João Carlos Viveiros Sarmento da Silva
Vice-presidente	137472	João José Marques Brisida
Vice-presidente	141443	Paulo Jorge Cabaço Velez
Vice-presidente	141915	Fausto Manuel Martins Mota
Vice-presidente	146738	Nuno Jorge Gameiro Pereira
Vice-presidente	144124	Daniel Augusto Sardinha Balseiro
Vice-presidente	137180	Fernando Manuel Conceição Neves
Vice-presidente	154396	Fábio Jorge de Oliveira Melo
Vice-presidente	146445	Luís Milguel Trindade Feiteira
Vice-presidente	146381	João Arlindo Freitas
Vice-presidente	151011	Artur Jorge Ponte Vasconcelos
Vice-presidente	149594	Roberto Carlos da Silva Rebelo
Vice-presidente	150148	Paulo Jorge da Costa Baltasar
Vice-presidente	145012	Manuel Romão Gonçalves Fernandes Neves

Vice-presidente	151871	José Gabriel Gonçalves da Silva
Vice-presidente	141910	Manuel Spínola de Viveiros
Vice-presidente	150736	Vitor Pereira da Costa
Vice-presidente	147505	Agostinho Roberto Ormonde Romeiro
Vice-presidente	150182	Jorge Garcia
Vice-presidente	141682	Ricardo Meneses Brasil
Vice-presidente	152655	Alexandrino Dino Gouveia Fernandes
Vice-presidente	140597	Martins Pereira da Silva
Vice-presidente	149902	Júlio César Nunes Rosa
Vice-presidente	148590	Bruno Ricardo dos Santos Oliveira
Vice-presidente	154506	Diamantino Gomes Machado
Vice-presidente	140560	Ana da Glória Brás Turiel
Vice-presidente	141261	Rui Manuel Soares da Silva
Vice-presidente	138820	João Paulo Rodrigues Ramos
Vice-presidente	148098	Carlos Pereira Gaspar
Vice-presidente	138194	Eduardo António Bandinha Mira Lara
Vice-presidente	155303	Fábio Alexandre Anselmo
Vice-presidente	145271	João Duarte Anselmo Borrego
Vice-presidente	146043	Fernando José Oliveira Teroto
Vice-presidente	146752	Hugo Rafael Reixa Baptista
Vice-presidente	146014	António Pedro Nunes Tomé
Vice-presidente	154266	Silvino António Patrão Gonçalves
Vice-presidente	151991	Hélio Filipe Miranda Ribeiro
Vice-presidente	151890	António Júlio Branco Martins
Vice-presidente	153662	José Eduardo Moreira Pinto
Vice-presidente	137521	José Carlos Rodrigues Siborro
Vice-presidente	137522	Norberto Maurílio Barros Gonçalves
Vice-presidente	152931	Nuno Miguel Lopes Soares Peixoto
Vice-presidente	155513	Lisandro de Araújo Tomás
Vice-presidente	153737	Rui Pedro Mendes Nunes
Vice-presidente	152287	Eugénio Manuel Martins Fernandes
Vice-presidente	145061	José Simões da Silva
Vice-presidente	154152	Nelson Luís Silva Costa
Vice-presidente	153779	Tiago José Pereira Ramos
Vice-presidente	148735	José Miguel Dias Pinto Ramos
Vice-presidente	145412	António Machado Rosa
Vice-presidente	141179	António Alfredo Cavaleiro Ribeiro
Vice-presidente	143370	António José Ribeiro da Silva
Vice-presidente	155076	Johnny Olivier Paulos Pires
Vice-presidente	153068	Sofia Manuela de Jesus Pereira
Vice-presidente	147284	Carlos Manuel da Silva Mendes
Vice-presidente	152729	Nuno Filipe Ferreira Ribeiro
Vice-presidente	150438	Celso Fernando Esteves
Vice-presidente	143355	Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira
Vice-presidente	143630	João Fernandes Martins Palma
Vice-presidente	143204	José Miguel Clemente Alcaide

Vice-presidente	142399	Idalécio Agostinho Guerreiro Banha
Vice-presidente	137843	Joaquim José Fraústio Direitinho
Vice-presidente	144710	António Duarte Pereira Andrade
Vice-presidente	151002	Manuel Brazelino Pinto de Campos
Vice-presidente	149820	João Paulo Pires Antunes
Vice-presidente	151348	Duarte Afonso dos Santos Morais
Vice-presidente	154140	André Castro e Silva
Vice-presidente	147757	José Emanuel Gomes Pereira
Vice-presidente	145900	Jaime Miguel da Silva Ribeiro
Vice-presidente	142542	Paulo Jorge Monteiro
Vice-presidente	144842	Silvino Domingos Ramalho
Vice-presidente	149103	Pedro Jorge Carvalho de Faria
Vice-presidente	151355	Rui António Martins Pereira
Vice-presidente	150173	Marco Filipe Gonçalves da Mota
Vice-presidente	142542	Jorge Pinto da Cunha Monteiro
Vice-presidente	142645	Rui Manuel Dias
Vice-presidente	148403	Joaquim Valdemar Cardoso Dias
Vice-presidente	143182	Pedro Miguel Duarte Costa
Vice-presidente	138472	Fernando Manuel Gomes Couceiro
Vice-presidente	146682	Paulo Joaquim Mendes Santos
Vice-presidente	146521	Dário Paulo Alves Gabriel
Vice-presidente	140883	Carlos Manuel Calisto Mendes
Vice-presidente	153174	Rui Pedro de Almeida Rodrigues
Vice-presidente	136415	Francisco José da Silva Bravo
Vice-presidente	136567	Carlos Alberto de Melo Ferreira
Vice-presidente	149860	Fernando Manuel da Palma Horta
Vice-presidente	142801	Ilídio Martins Andrade
Vice-presidente	136426	José Joaquim Pires
Vice-presidente	147636	António Manuel Dias Monteiro Rocha
Vice-presidente	146451	Sérgio António Dias Martins
Vice-presidente	146529	Nuno Manuel Flores Neves
Vice-presidente	148047	Jacinto João Assude Orelhas
Vice-presidente	140257	Duarte Manuel Câmara Morais
Vice-presidente	148676	Gonçalo Nuno Antunes Pereira Brito
Vice-presidente	144607	Feliciano José da Luz Correia
Vice-presidente	150515	Luís Filipe Verdasca da Gaga
Vice-presidente	148289	Óscar Manuel Carlos de Brito
Vice-presidente	149220	Artur Lenine dos Santos Madeira
Vice-presidente	144054	Roberto José Gonçalves Gerós
Vice-presidente	145693	José Luís Custódio Patusca
Vice-presidente	145375	Fernando Manuel Cardoso Bulhões
Vice-presidente	139460	Mário José Teixeira Rodrigues Vieira
Vice-presidente	149978	Bruno Diogo Nunes Moreira Beirão
Vice-presidente	144422	Júlio Marcelo Afonso
Vice-presidente	143745	Luís António Moreira de Lima
Vice-presidente	145429	Paulo Jorge Torres Cerqueira

Vice-presidente	140848	Paulo Silva Velho Franco
Vice-presidente	143493	Rafael Lopes de Figueiredo

### Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Direção central:

Presidente - Manuel Nobre Rodrigues Rosa, cartão de cidadão n.º 9 546 928.

Vice-presidente - Ana Cristina Lavandeira Simões, cartão de cidadão n.º 9 847 469.

Tesoureira - Margarida Isabel Silvestre Pereira, cartão de cidadão n.º 09 127 531.

Coordenadora distrital de Portalegre - Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro, cartão de cidadão n.º 5 034 697.

Coordenadora distrital de Évora - Maria Antónia de Jesus Fialho, cartão de cidadão n.º 5 653 376.

Coordenadora distrital de Beja - Cristina Maria da Trindade Ferreira Barata, cartão de cidadão n.º 8 171 142.

Coordenadora distrital de Faro - Ana Cristina Lavandeira Simões, cartão de cidadão n.º 9 847 469.

Elsa Maria Duarte Nascimento, cartão de cidadão n.º 10 768 378 .

Cláudio Miguel Félix Trindade, cartão de cidadão n.º 105 972 05.

Pedro Nuno Rosa dos Reis, cartão de cidadão n.º 6 577 700.

Teresa de Jesus Soares Coelho, cartão de cidadão n.º 055 636 06.

José Manuel Esteves Marques Janela, cartão de cidadão n.º 10 456 173.

Maria de Fátima Semedo Dias, cartão de cidadão n.º 060 780 703.

Paulo Jorge Almeida Félix, cartão de cidadão n.º 8 498 438.

António Júlio Andrade Rebelo, cartão de cidadão n.º 05 046 622.

Joaquim António Velhinho Oliveira, cartão de cidadão n.º 6 065 659.

Joaquim Manuel Manageiro Ramalho, cartão de cidadão n.º 773 049 1.

Lúcia do Carmo Serrano Cardoso, cartão de cidadão n.º 121 025 51.

Luís Manuel Freches dos Santos, cartão de cidadão n.º 07 930 072.

Maria Clara Canotilho Grácio, cartão de cidadão n.º 645 573 2.

Maria Elmina Gouveia Barreira Lopes, cartão de cidadão n.º 073 386 64.

Maria de Fátima Pires Moreira, cartão de cidadão n.º 04 247 636.

Maria Fernanda dos Santos Recto, cartão de cidadão n.º 6 618 886.

Maria da Graça Duarte Nascimento, cartão de cidadão n.º 10 245 127.

Maria do Rosário Corte Real Galhardo Carvalhal, cartão de cidadão n.º 6 627 493.

Sónia Félix Vilas Boas de Lucena, cartão de cidadão n.º 09 807 668.

Anabela Pires dos Santos Ramos, cartão de cidadão n.º 8 925 719.

Célia Alexandra Afonso Casaca, cartão de cidadão n.º 10 053 845.

Elsa Isabel Pires Januário das Dores, cartão de cidadão n.º 109 071 64.

Emília de Assunção Pinto Rebolo Gomes Encarnação, cartão de cidadão n.º 7 300 704.

José Manuel Assunção Ribeiro, cartão de cidadão n.º 9 497 027.

Maria da Fé Batista Carvalho, bilhete de identidade n.º 9 362 777.

Maria de Lurdes Quirino Rosa, cartão de cidadão n.º 065 669 44.

Maria Odete de Jesus Palma, cartão de cidadão n.º 5 405 039.

Maria Rosalina Angélica Caeiro, cartão de cidadão n.º 09 219 484.

Ana Maria Baião Leiria, cartão de cidadão n.º 10 400 210.

André Lopes Lara Ramos, cartão de cidadão n.º 10 599 103.

António Augusto Ribeiro da Silva, cartão de cidadão n.º 05 039 561.

António Jorge Silva Cunha, cartão de cidadão n.º 9 918 196.

António José Soares Macedo, cartão de cidadão n.º 9 500 733.

António Júlio Nunes Pais, cartão de cidadão n.º 05 658 475.

Carlos David da Loura Marques, cartão de cidadão n.º 7 701 137.

Catarina Alexandra Matos Marques, cartão de cidadão n.º 10 992 505.

Cátia Marisa Alves Francisco Cristiano, cartão de cidadão n.º 12 727 911.

Cristina Alexandra Fernandes Ferreira, cartão de cidadão n.º 10 283 918.

Elisabete Silva Guerreiro Isabel, cartão de cidadão n.º 8 056 556.

Emmanuel Hedilson Lopes da Luz, cartão de cidadão n.º 12 016 055.

Fernando José Salsinha Delgado, cartão de cidadão n.º 6 060 529.

Isa Maria dos Reis Correia Martins, cartão de cidadão n.º 09 172 086.

Joaquim Francisco Monteiro Pinheiro Pinto Contreiras, cartão de cidadão n.º 9 890 428.

Julica Célia Engel, cartão de cidadão n.º L925 223 VX.

Lino Jorge Estrela Gago, cartão de cidadão n.º 11 143 319.

Maria Amália Afonso Gonçalves, cartão de cidadão n.º 11 241 416.

Maria Cristina Barcoso Lourenço, cartão de cidadão n.º 7 399 639.

Maria João Ribeirinho Valente Sales, cartão de cidadão n.º 9 949 080.

Sandrina Isabel Rodrigues Coelho, cartão de cidadão n.º 9 728 151.

Valentim Manuel Ferreira dos Santos, cartão de cidadão n.º 8 072 158.

## Associação dos Trabalhadores da Educação, do Estado e de Entidades com Fins Públicos - ATE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efectivos	Cartão de cidadão	Cargo
1- António Augusto Ventura	4563055	Secretário-geral
2- Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira	10910673	Secretário-geral adjunto
3- Rui Miguel Cerqueira Menezes Machado	10810359	Secretário-geral adjunto
4- Paulo de Oliveira Mendes Gomes	10759312	Relações externas e assessoria
5- Maria da Assunção Sabino Murette Ventura	3845405	Organismos centrais, regionais e tutelares
6- Fernando Ramiro Barata Marques de Queirós	7415962	Secretariado e tesouraria
7- José Alberto Braga Rodrigues	10029914	Gabinete de estudos e formação
8- Jorge Manuel Barata Marques de Queirós	9687340	Ação social e tempos livres
9- Maria Cândida da Costa Silva Alves	7919186	Secções regionais
10- Cláudia Sofia Salazar Bispo	10099495	Secretário nacional
11- Eduardo António Conceição Brandão Garrido	11445337	Secretário nacional
12- Sandra Susana da Silva Marques	10940751	Secretário nacional
13- Miguel João Barata Marques de Queirós	8625049	Secretário nacional
14- Maria Conceição Mota Menino	9180054	Secretário nacional
15- Duarte Augusto Lopes Ferreira	9611703	Secretário nacional
16- Luís David Perdigão Ferreira	10871818	Secretário nacional
17- Rui Alexandre Moreira Areal da Silva	10338364	Secretário nacional
18- Mário Sérgio Azenha Lagoa	9841508	Secretário nacional
19- Agostinho Moreira Lemos	9361667	Secretário nacional
20- Alcina Barbosa Letão Paulino	10081290	Secretário nacional
21- Aldina Monteiro Varela Cardoso	12283716	Secretário nacional
22- Alexandrina Maria Fernandes Pedrosa Ferreira	10116565	Secretário nacional
23- Álvaro dos Santos Monteiro	8558279	Secretário nacional
24- Alzira Manuela Moutinho Lima de Azevedo	5480020	Secretário nacional
25- Amália Augusta dos Santos Guerreiro	5807409	Secretário nacional
26- Ana Alexandra Mota Peres	11939709	Secretário nacional
27- Ana Maria Gil Bispo	12476643	Secretário nacional
28- Ana Paula Couto Correia	1611028349	Secretário nacional
29- Ana Paula da Costa Castro Birra	4594647	Secretário nacional
30- Anabela Conceição Gandra da Silva	10336363	Secretário nacional
31- Anabela de Sousa Pereira e Castro	9534347	Secretário nacional
32- Ângela Maria Miranda Cabaça	7281969	Secretário nacional
33- Armando Ribeiro Félix	9889310	Secretário nacional
34- Arminda Maria Rocha Magalhães Monteiro	8465809	Secretário nacional
35- Bernardino Paulo Pinto Guimarães	10129667	Secretário nacional

36- Carla Manuela Fonseca Teles Moreira Resende	10747542	Secretário nacional
37- Carla Manuela Monteiro Queirós	10178511	Secretário nacional
38- Carlos Alberto Gil Bispo	1295385	Secretário nacional
39- Daniel Estevão Carvalho Faria	1186468	Secretário nacional
40- Delfim de Sousa Moura	10729051	Secretário nacional
41- Dina Cláudia Belém Rocha	11476370	Secretário nacional
42- Eduardo Manuel Serrão Pereira	76526368	Secretário nacional
43- Eufémia Maria Lopes Bravo	6110097	Secretário nacional
44- Fernanda Maria Caldas Velho Pereira	9803176	Secretário nacional
45- Fernando Carlos Moutinho e Castro	3326953	Secretário nacional
46- Fernando Pinto de Sousa	9371745	Secretário nacional
47- Filipe Silva Ferreira	10364408	Secretário nacional
48- Ilda Esteves Almeida Viegas	4372662	Secretário nacional
49- Isabel Maria Rocha Gomes	10065558	Secretário nacional
50- José Alberto de Melo Leitão Bezerra	3833483	Secretário nacional
51- José Joaquim Pinto Baldaia	39882135	Secretário nacional
52- José Josué Pereira Silva	1295385	Secretário nacional
53- José Mário Lopes de Sá Cachada	8687251	Secretário nacional
54- Júlia Dias Fernandes	8098551	Secretário nacional
55- Lina Maria Reis da Silva Alves	7688516	Secretário nacional
56- Lisa Rosário Soares Taveira	10566554	Secretário nacional
57- Luís Maria Moniz Magalhães Barros	3173107	Secretário nacional
58- Luísa Maria da Fonseca Barbosa	10081900	Secretário nacional
59- Márcia Moreira Oliveira	11936549	Secretário nacional
60- Margarida Maria Sá Monteiro Teixeira Garrido	103539581	Secretário nacional
61- Maria Albertina Gonçalves Oliveira Bezerra	7920205	Secretário nacional
62- Maria Casimira Ferreira de Moura	10744965	Secretário nacional
63- Maria Conceição Figueira dos Santos	3706233	Secretário nacional
64- Maria da Conceição de Brito Pinheiro Silva Brandão	7017305	Secretário nacional
65- Maria de Fátima Nogueira de Sousa	10339701	Secretário nacional
66- Maria de Fátima Tavares Rocha Peleteiro Ferreira	8162752	Secretário nacional
67- Maria do Rosário Marques de Queirós da Rocha Rodrigues	6651086	Secretário nacional
68- Maria dos Anjos Fernandes dos Santos	6110097	Secretário nacional
69- Maria Fernanda Ferreira Borges Pereira	7794523	Secretário nacional
70- Maria Filomena Santos Quaresma Roque	6783428	Secretário nacional
71- Maria Gabriela da Conceição Gonçalves	7062693	Secretário nacional
72- Maria Helena Libório dos Santos Leite	7013570	Secretário nacional
73- Maria Helena Vieira Peregrino	9260714	Secretário nacional
74- Maria Isabel Almeida Costa	9880734	Secretário nacional
75- Maria Isabel da Costa Silva Carrasco	5658389	Secretário nacional
76- Maria José da Silva Mendes Corte-Real	5811292	Secretário nacional
77- Maria José Monteiro Rodrigues	7590168	Secretário nacional
78- Maria José Oliveira Rodrigues Vieira Freitas	7062274	Secretário nacional
79- Maria Odete Pereira da Mota Machado	57855706	Secretário nacional
80- Maria Raquel Reis de Araújo	9821892	Secretário nacional
81- Maria Teresa Martins Calado	10321213	Secretário nacional
82- Mariana Branco Monteiro	11285104	Secretário nacional
83- Marta Sílvia de Brito Ferreira de Freitas	9102590	Secretário nacional
84- Miguel Gil Outeiro de Matos	11210853	Secretário nacional
85- Natália Maria Brochado Tavares da Silva Teixeira de Queirós	3808387	Secretário nacional
86- Ofélia Cristina Capela dos Santos	10087300	Secretário nacional

87- Paula Elisabete Dias Bacelar	11153043	Secretário nacional
88- Paulo Alexandre Ferreira Ribeiro	10490239	Secretário nacional
89- Paulo Jorge Gonçalves Barbosa de Sousa	11037031	Secretário nacional
90- Paulo Jorge Neves Moreira	10218372	Secretário nacional
91- Paulo Jorge Pereira Rafael	12283814	Secretário nacional
92- Paulo Miguel de Oliveira Fernandes	11553048	Secretário nacional
93- Rui Manuel Gonçalves Paiva Correia	11048001	Secretário nacional
94- Santiago Marques dos Santos	5788223	Secretário nacional
95- Sérgio Manuel da Cunha Ferreira	11286345	Secretário nacional
96- Susana Cristina Ataíde Pinto Luís	10874505	Secretário nacional
97- Susana Cristina Magalhães Oliveira	10278834	Secretário nacional
98- Susana Paula Pereira Galvão	10080392	Secretário nacional
99- Vera Lúcia Gonçalves Costa Hilário	12251012	Secretário nacional
100- Victor Francisco da Fonseca Rios	8567058	Secretário nacional
101- Vladimiro José Alves Campos	10520932	Secretário nacional

Suplentes	Cartão de cidadão
1- Alzira Teixeira Vieira	6650868
2- Ana Conceição Monteiro de Oliveira	10636895
3- Ana da Luz Carneiro Loureiro	10650041
4- Ana Maria Filipe da Silva	5773748
5- Ângela Arnaud	8566451
6- Antónia Cardoso	6990263
7- António da Costa e Sousa	3789404
8- António Fernando Braga Lima	8094798
9- António Joaquim Almeida e Sousa	1932147
10- Belina João Gonçalves Bártolo	10380385
11- Carla Isabel Conceição Vitória	96009407
12- Cremilde Fernandes da Silva Lacerda	8466838
13- Cristina Maria Vieira e Silva	9602099
14- Edite Libório Rosa Ceríaco	6113208
15- Elisabete Gonçalves Esteves	10212141
16- Ernesto José Coelho de Jesus	2337390
17- Fernanda Isabel Correia Ramos	7427589
18- Helena Isabel Teixeira Marques Brandão Garrido	11459306
19- Hermínia Maria Pereira Baldaia	7352465
20- Inês Maria Arsénio Hilário Jacinto	5051084
21- Isabela Carvalho da Silva	8736279
22- Jorge Manuel da Cunha Martins Coelho	3443975
23- Jorge Manuel de Oliveira Cabrita	8461026

24- Jorge Paulo Queirós Mota Carneiro	3166248
25- José Carlos Ferreira Alpoim Menezes	8211831
26- Júlia Paula Silva Seabra Soares	8167474
27- Lara da Veiga e Lucas Paulo	11497945
28- Liliana Marcela de Oliveira Bastos Valente	12655525
29- Lúcia das Dores Palma	4844915
30- Manuela Oliveira	195545192
31- Maria Alice Pinto da Mota Borges	10399738
32- Maria Augusta Silva Rodrigues Oliveira	6886385
33- Maria da Silva Gomes Vieira Miguel	383746
34- Maria de Fátima Rebelo Moreira Gouveia	986107
35- Maria Emília Gomes de Almeida Carneiro	3018057
36- Maria Helena de Oliveira Ribeiro	5388631
37- Maria Júlia da Silva Rocha	3813151
38- Maria Laurinda de Santos Diogo	5067711
39- Maria Luísa Pacheco Nobre Duarte Jorge	7435330
40- Maria Manuela Aleixo Silva	7252335
41- Olga Maria Gonçalves Costa Ramos	6500644
42- Olinda Machado	162053959
43- Paula Maria Galamba de Sepúlveda Garcez	7396484
44- Rosa Fernandes de Castro Borlido	5719735
45- Rosa Maria Velásquez da Encarnação Gregório	2298233
46- Telma Cristina Loureiro Vicente	8670753
47- Teresa Maria Mota Carvalho Sousa	5814529

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### **Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em de 21 de abril de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - António Manuel de Almeida Dias.

CESPU - Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário, CRL.

Vice-presidente - Armando Jorge Mesquita Alves de Carvalho.

Universidade Portucalense Infante D. Henrique - Cooperativa de Ensino Superior, CRL.

Vice-presidente - João Francisco Nogueira Santos Teixeira.

ENSILIS - Educação e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - José João Baltazar Mendes.

Egas Moniz - Cooperativa de Ensino Superior, CRL.

Vogal - Manuel José Carvalho de Almeida Damásio.

SESC - Sociedade de Estudos Superiores e Culturais, SA.

Presidente do Colégio Universitário - Sebastião Feyo de Azevedo.

Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

Presidente do Colégio Politécnico - José Manuel Silva.

Escola Superior de Saúde de Santa Maria.

1.º suplente - Rui Armando Liz Cardoso Tomás.

Instituto Piaget, Cooperativa para o Desenvolvimento Humano Integral e Ecológico, CRL.

2.º suplente - Domingos dos Santos Martinho.

ISLA - Santarém, Educação e Cultura, L.<sup>da</sup>

### **Associação Nacional das Farmácias - ANF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires.  
Farmácia Nuno Alvares, Almada.

Vice-presidentes:

Diogo Miguel Parreira de Gouveia.  
Farmácia Parreira Bocage, Barreiro.

Paula Inês Moreira Dinis.  
Farmácia Alva, Arganil.

Paulo José Marques Fernandes.  
Farmácia Bráulio Monteiro, Manteigas.

Vogais:

Ana Isabel da Silva Miragaia Tenreiro Fernandes.  
Farmácia Miguel, Bombarral.

Paulo Jorge Vieira de Almeida Gouveia.  
Farmácia Pedra Mourinha, Portimão.

Maria Teresa Moreira da Cruz Teixeira Pinto de Almeida.  
Farmácia Alves, Porto.

Rahim Sacoor Akbar Ali.  
Farmácia Sacoor do Chiado, Lisboa.

Diana Amaral Correia Costa da Silva.  
Farmácia de Lomar, Braga.

Vogais suplentes:

Francisco Leonel Ramos Barros.  
Farmácia da Misericórdia, Castro Daire.

António Miguel Sabino da Silva Samora.  
Farmácia São Luís, Odemira.

### Associação dos Comerciantes do Porto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 11 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Muda, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Joel André Ferreira de Azevedo.

Vice-presidente - Anabela Mendonça da Mota Barbatto.

Vice-presidente - Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho.

Secretária - Qualimension, L.<sup>da</sup>, representada por Raquel de Magalhães Antunes Gonçalves Peinado Torres.

Vice-secretária - Mais Idiomas, L.<sup>da</sup>, representada por Ana Filipa da Silva dos Reis Pinho

Tesoureiro - AOM Contabilidade, L.<sup>da</sup>, representada por Agostinho Oliveira Moreira.

Vice-tesoureira - Multitarget, L.<sup>da</sup>, representada por Elsa Carina da Silva Oliveira.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### Automóveis Citroën, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Automóveis Citroën, SA eleita em 24 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos	Cartão de cidadão
Nuno José Barbosa Veloso Gregório	8423598
Paulo Alexandre de Vale e Vasconcelos Fanqueiro	8549689
Sara Alexandra Martins Ribeiro Nota Moreira	10523705
Suplente	
Jaime Gabriel Martins Vinha	9852499

Registado em 9 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 48 do livro n.º 2.

#### Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA, eleitos em 26 de maio de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos	Cartão de cidadão
Afonso Manuel de Carvalho Pina	07668398
José Manuel Pedro Fernandes Largo	10036459
Suplente	
Diana Sofia da Costa Alves	12941863

Registado em 9 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 48 do livro n.º 2.

**Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição**

Comissão de trabalhadores da Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA, eleitos em 22 e 23 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos	Cartão de cidadão
José Carlos Marcelino Silvestre	10645785
David Emanuel e Silva Bastos Simões	10643962
Ricardo Jorge Domingos Ferreira	12159985

André Emanuel de Almeida Adriano Murilhas	13750567
Maurício José Tavares Urbano	1305245
Suplente	
Homero Marcos de Jesus Santos	13662509
José Fernando Milheiro Madeira da Costa	12078016
Ana Catarina dos Santos Bernardino	14915737
Miguel Alexandre da Silva Neves	10608139
Carlos Alexandre Guerreiro Baião	11915083

Registado em 9 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 48 do livro n.º 2.

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

### I - CONVOCATÓRIAS

**Alkion Terminal Lisbon, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de julho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Alkion Terminal Lisbon, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 11 de outubro de 2021, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Alkion Terminal Lisbon, SA.

Sede: Parque Empresarial Baía do Tejo, Rua 53, Caixa Postal 5155, 2830-138 Barreiro.»

**Câmara Municipal de Paços de Ferreira - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Paços de Ferreira.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 1 de outubro de 2021 realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a seguran-

ça e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Paços de Ferreira.

Morada: Praça da República 46, 4590-527 Paços de Ferreira.»

### **Câmara Municipal de Lousada - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Lousada.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 29 de setembro de 2021 realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Lousada.

Morada: Praça R. Dr. Francisco Sá Carneiro, 4620-695.»

### **Câmara Municipal do Porto - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Porto.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 de setembro, que no dia 30 de setembro de 2021 realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Porto.

Morada: Praça General Humberto Delgado, 4049-001 Porto.»

### **DVM Global, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de julho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa DVM Global, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 15 de outubro de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: DVM Global, SA.

Morada: Rua Monte Centro Negócios Oleiros, Frac A, 4730-325 Oleiros.

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

### **EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas seguintes associações sindicais: ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção

da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, SA.»

### **Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e o Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, SA.»

### **REN Atlântico - Terminal de GNL, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação

da comunicação efetuada pelas associações sindicais: Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e pelo Sindicato da Energia SINERGIA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa REN Atlântico - Terminal de GNL, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 22 de outubro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a REN Atlântico - Terminal de GNL, SA.»

### **REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais: Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Fiequimetal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e pelo Sindicato da Energia - SINERGIA ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa REN - Rede Eléctrica Nacional, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 22 de outubro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA.»

### **Junta de Freguesia de Arcozelo - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Junta de Freguesia de Arcozelo.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 27 de setembro de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro.

Empresa: Junta de Freguesia de Arcozelo.  
Morada: Av. Igreja 279, 4410-411 Arcozelo..»

### **REN - Gasodutos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais: Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e Sindicato da Energia - SINERGIA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN - Gasodutos, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 22 de outubro de 2021 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho para a REN - Gasodutos, SA.»

### **REN Portgás Distribuição, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais: Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e Sindicato da Energia - SINERGIA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN Portgás Distribuição, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 22 de outubro de 2021 irá ter lugar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a REN Portgás Distribuição, SA.»

### **Águas do Porto, EM - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Porto, EM.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de setembro de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro.

Empresa: Águas do Porto, EM.  
Morada: Rua do Barão de Nova Sintra 285, 4300-367 Porto.»

### **EDPR PT - Promoção e Operação, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDPR PT - Promoção e Operação, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a EDPR PT - Promoção e Operação, SA.»

### **SU Eletricidade, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e o Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SU Eletricidade, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a SU Eletricidade, SA.»

### **EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA.»

### **TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindi-

cato da Indústria e Energia de Portugal e Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA.»

### **EDP - Energias de Portugal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDP - Energias de Portugal, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a EDP - Energias de Portugal, SA.»

### **EDP - Gestão da Produção de Energia, SA**

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 pelas associações sindicais, ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, Sindicato da Energia - SINERGIA, SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal e o Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EDP - Gestão da Produção de Energia, SA.

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 10 de novembro de 2021 irá ter lugar a eleição para representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para a EDP - Gestão da Produção de Energia, SA.»

### **Gres Panaria Portugal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gres Panaria Portugal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de setembro de 2021, realizar-se-á na empresa Gres Panaria Portugal, SA com sede social na Chousa Nova, 3830-133 Ílhavo, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto no artigo 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.»

*(Seguem as assinaturas de 148 trabalhadores.)»*

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, realizada em 28 de maio de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2021.

Efetivos	Cartão de cidadão
Artur Paulo Correia Gomes	09272893
Euridice Maria Pereira Silva Fernandes	107712258
Ana Maria Rodrigues Calheiros	05982070
Suplentes	
Miguel Alexandre Soares Rodas	10819809
Jorge Miguel Dantas Ferreira	12069701
José Manuel Pereira da Silva	9309338

Registado em 9 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 151 do livro n.º 1.

### Câmara Municipal de Paredes - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Paredes, realizada em 15 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021.

Efetivos	Cartão de cidadão
Ana Paula Ferreira Fonseca Dias	7694515
Marina Melo Pereira Costa	5792299
Augusto Manuel Guimarães Moreira	8685219
Maria José Rafael Alves	116306777
José Albano Moreira Rodrigues	1086412
Suplentes	
Salomé Maria Moura Ferreira Gomes	11355332
Serafim Manuel Jesus Garcez	5963455
Mário Barbosa Rocha	29840708
Joaquim Barbosa Moreira	987491
Susana Deolinda Silva Carvalho	10394480

Registado em de 9 julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 152 do livro n.º 1.

### Sovena Oilseeds Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Oilseeds Portugal, SA, realizada em 7 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2021.

Efetivos:

Ruben Alexandre Antunes Félix Constantino.  
Ricardo Jorge de Matos Martins.

Suplentes:

Francisco Tiago Catrola Lemos Jacinto.  
António Manuel Simão dos Santos.

Registado em 9 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 152 do livro n.º 1.

### Câmara Municipal de Vila do Conde - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila do Conde, realizada em 28 de maio de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021.

Efetivos:

Álvaro Ribeiro Viana.  
Rui Alberto Moreira da Silva.  
Manuel Lopes de Castro.  
José Maria Duarte Costa Neves.  
Cidália Maria da Silva.  
Luísa Maria da Silva Oliveira.

Suplentes:

Gualter Araújo Lima.  
Avelino Jesus Alves Costa.  
Albino Manuel Silva Carvalho.  
Ana Paula Castro Rajão Sampaio.  
Manuel Moura.

Registado em 9 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 152 do livro n.º 1.