



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e sua alteração entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL ..... 3141
- Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 3142

#### Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup> e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras ..... 3144
- Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global ..... 3146
- Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Suspensão parcial e outras ..... 3153
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras ..... 3157

**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 do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Cancelamento ..... 3159

**II – Direção:**

- Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Eleição ..... 3160

- Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP - Eleição ..... 3160

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Eleição ..... 3161

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Eleição ..... 3162

- Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 3162

**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: [dscot@dgert.mtsss.pt](mailto:dscot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação  
*Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo e sua alteração entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL**

O contrato coletivo e sua alteração entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de março de 2021, e n.º 20, de 29 de maio de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos

empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante. A alteração da convenção foi requerida pela parte sindical no mesmo âmbito.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e)

do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 110 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,9 % são mulheres e 49,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 37 TCO (33,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 73 TCO (66,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,9 % são mulheres e 36,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 10 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução

do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e sua alteração entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2021, e n.º 20, de 29 de maio de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade da indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2021.

9 de setembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

As alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2021, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de

cuidados de saúde, designadamente engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

O Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) requereu a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3513 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59 % são mulheres e 41 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1019 TCO (29 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2494 TCO (71 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 72,5 % são mulheres e 27,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem no plano social o efeito de uniformizar as condições mí-

nimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

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

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 9 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2021, são estendidas no território do Continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2021.

9 de setembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup> e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019 e n.º 43, de 22 de novembro de 2020, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2021.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1- (...)

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,41 €.

Este subsídio é devido por cada dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

#### ANEXO III

##### **Enquadramentos**

Grupo 00:

Director de fábrica  
Director de serviços

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica  
Adjunto de director de serviços

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão  
Encarregado geral  
Tesoureiro

Grupo 2:

Chefe de compras  
Chefe de secção  
Chefe de vendas  
Encarregado A  
Guarda-livros  
Secretário de direcção

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros  
Encarregado B  
Operador de computador

Grupo 4:

Caixa  
Condutor-afinador de máquinas  
Controlador de fabrico  
Escriturário A  
Esmerilador de artigos de laboratório  
Gravador de artigos de laboratório  
Maçariqueiro de artigos de laboratório  
Motorista de pesados  
Oficial de belga  
Oficial de prensa  
Oficial electricista  
Oficial marisador  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor  
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 5:

Escriturário B  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>

Grupo 6:

Acabador de prensa  
Condutor de máquinas (tubo de vidro)  
Condutor de máquinas industriais  
Dactilógrafo  
Moldador de belga  
Recepcionista-telefonista

Grupo 7:

Ajudante de motorista  
Auxiliar de encarregado  
Colhedor de prensa

Colhedor-moldador  
 Colhedor-preparador  
 Fiel de armazém  
 Preparador de ecrãs  
 Serralheiro civil de 3.ª

Grupo 8:  
 Agente de serviços externos  
 Auxiliar de armazém  
 Cozinheiro  
 Caldeador  
 Colhedor de bolas  
 Colhedor de marisas  
 Cortador a quente  
 Pré-oficial

Grupo 9:  
 Servente

Grupo 10:  
 Alimentador de máquinas  
 Auxiliar de laboratório  
 Cortador  
 Decalcador  
 Escolhedor-embalador (tubo de vidro)  
 Medidor de vidros técnicos  
 Operador de máquina de serigrafia  
 Roçador

Grupo 11:  
 Servente de limpeza

Grupo 12:  
 Praticante geral do 4.º ano

Grupo 13:  
 Praticante de serralheiro civil do 2.º ano

Grupo 14:  
 Praticante geral do 3.º ano  
 Praticante de serralheiro civil do 1.º ano

Grupo 15:  
 Praticante geral do 2.º ano

Grupo 16:  
 Praticante geral do 1.º ano

Grupo 17:  
 Aprendiz de serralheiro civil  
 Aprendiz geral

1	1 337,00
2	1 115,00
3	1 065,00
4	1 048,50
5	992,50
6	966,00
7	913,00
8	828,00
9	813,00
10	784,50
11	771,00
12	680,50
13	675,00
14	672,50
15	670,00
16	667,50
17	665,00

Lisboa, 19 de julho de 2021.

NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.ª:

*Silvino Leandro de Sousa*, na qualidade de mandatário.

Vilabo - Vidros de Laboratório, L.ª:

*Orlanda Marlene de Jesus Brás*, na qualidade de gerente.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Carlos Alberto Jesus Silva*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Grupos	
00	1 916,50
01	1 599,50

- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 7 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 181/2021, 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 Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global**

Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 8 de março de 2018, e última alteração salarial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2020.

Aos 22 dias do mês de junho de 2021, a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA, doravante designada por AENL, pessoa colectiva n.º 505 250 586, com sede na Avenida do Duque d'Ávila, 46, 8.º, 1050-083 Lisboa, neste acto representada pelo Senhor Engenheiro Rui Miguel de Sousa Levy e pelo Senhor Dr. José Carlos Granados Pablos, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, pessoa colectiva n.º 504 242 695, com sede na Rua Cidade Liverpool, n.º 16 - 2.º, 1170-097 Lisboa neste acto representado por Rui Miguel Jesus Moreira e Luis Pinto Figueiredo na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AENL, acordaram em negociações directas a matéria que se segue e celebram o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a Empresa sua subscriitora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1

do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 41 trabalhadores e um empregador.

3- A Empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

##### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária, as quais têm um período mínimo de vigência de 12 meses, reportados a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor no mínimo 24 meses.

3- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **(Comissão paritária)**

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e propor a integração de lacunas.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

## CAPÍTULO II

### Admissões e enquadramento profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa deverá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Contratos a termo)

A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respetivo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Carreiras profissionais/Categorias profissionais)

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Acessos e promoções)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

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

f) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

g) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

h) Pagar pontualmente a retribuição;

i) 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

j) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;

k) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

l) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;

m) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior,

através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4- A empresa prestará à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

5- A empresa prestará, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, resposta que, em qualquer caso, deve ser prestada em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Quotizações sindicais)

1- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente por escrito tal dedução e envio nos termos da lei.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres do trabalhador)

O trabalhador obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) 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;

f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

k) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando

informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE, ou quando haja acordo por escrito;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

g) 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;

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A empresa deverá promover e facilitar a formação profissional e atualização dos trabalhadores e o seu contínuo aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações referidas no número anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical no interior da empresa)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei terão direito a 8 horas mensais remuneradas.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a formação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

4- Os membros dos corpos gerentes da organização sindical, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões de trabalhadores,

mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Organização temporal do trabalho)

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

2- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3- Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir, previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou para outra atividade, ficará sujeito às condições genéricas aplicáveis ao grupo profissional que vai integrar, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho, sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, em termos de média anual, com salvaguarda das situações e regimes individuais em que já sejam praticados períodos normais de trabalho inferiores.

7- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

8- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

9- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte ou derivem da prestação de trabalho do trabalhador, é, para todos os efeitos previstos neste AE, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

10- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- As escalas serão efetuadas com uma periodicidade mensal e a empresa obriga-se a disponibilizá-las aos trabalhadores e seus órgãos representativos, com a antecedência mínima de 60 dias, independentemente dos ajustamentos que vierem a ser necessários fazer em função de ausências imprevistas.

3- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adotar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

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

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas ou lactantes;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

8- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos auferirão um subsídio de turno no valor mensal de 45,00 €, pago 11 vezes por ano.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de cento e noventa horas por ano e por trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

3- Aos trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, serão sempre assegurados, em escala, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Na situação prevista no número anterior, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

5- Sempre que possível, a empresa, garante que fará coincidir no mínimo de 13 dias de descanso semanal por ano coincidentes com um sábado ou um domingo, sendo que destes, 4 terão que ser fim de semana completo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão dos recursos humanos, o empregador prosseguirá uma prática no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às instalações onde desempenhem funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Férias e subsídio de férias)

Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Feriados e faltas)

1- Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.

2- O dia 24 de dezembro, quando efectivamente trabalhado, será para todos os efeitos, tratado como feriado.

3- No demais, em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são regulados pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Retribuição)

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu

trabalho, com carácter regular ou periódico.

2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.

3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objetivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.

4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação de individual de objetivos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 6,80 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efectivo num período mínimo de 4 horas.

3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo 4 horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de chamada)

Sempre que o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar, por um período inferior a 4 horas, sem ser no prolongamento ou em antecipação do seu período normal de trabalho, receberá um montante fixo de 10,00 € por cada chamada.

### ANEXO I

#### Descrição de funções

##### 1- Carreira de operação de tráfego

*Supervisor do centro de controlo de tráfego* - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais necessários às actividades de controlo de tráfego, incluindo os registos de operações, garantindo o nível de serviço definido pela empresa. Elabora relatórios de ocorrências, tanto de tráfego como de sistemas de gestão e controlo de tráfego. Se necessário efectua atendimento personalizado aos utentes. Pode operar os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. Pode exercer qualquer das funções atribuídas aos operadores do centro de controlo de tráfego.

*Operador do centro de controlo de tráfego* - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada

e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

*Oficial de mecânica* - Procede a patrulhamento ao longo do espaço da concessão, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de ocorrências, avarias e/ou sinistros. Realiza trabalhos pontuais de operação e conservação/manutenção compatíveis com a sua actividade de vigilância.

## 2- Carreira de manutenção

*Supervisor de assistência e manutenção* - Supervisiona e coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

*Responsável de sistemas de campo* - Gere todos os equipamentos de telemática e electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas de campo.

*Técnico de campo de sistemas de telemática* - Colabora na realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

*Electricista* - Participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas, seguindo orientações técnicas superiores. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos, de alta, média e baixa tensão, regulação, instrumentação, comando e protecção.

*Fiel de armazém* - Assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e stock de armazém. Pontualmente, poderá dar apoio a tarefas de operação e manutenção na auto-estrada.

*Operador de equipamentos especiais* - Opera equipamentos especiais e executa as operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

*Oficial de conservação e manutenção* - Executa as diferentes tarefas de operação e conservação/manutenção da infra-estrutura; coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

*Ajudante de conservação e manutenção* - Executa tarefas de operação e conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

## 3- Carreira de apoio

*Técnico de administração de sistemas* - Implementa, mantém e gere todos os sistemas informáticos e de telecomunicações. Fornece suporte à rede de utilizadores bem como à rede de equipamentos de estrada. Auxilia no diagnóstico

e resolução de problemas nos vários sistemas, garantindo a sua interligação. Auxilia no diagnóstico e formulação de soluções para novas implementações. Presta assistência às restantes concessionárias. Realiza a análise de logs para identificação de potenciais problemas.

*Técnico oficial de contas* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento: elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, no termo dos estatutos dos técnicos oficiais de contas, na ordem dos técnicos oficiais de contas.

*Técnico administrativo-financeiro* - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração: colabora na escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo de correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo normas existentes ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquicas ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar pessoas que pretendam

estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido, sob orientação superior. Procede ao tratamento adequado de documentação e valores e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Pode receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa.

*Recepcionista* - Recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

## ANEXO II

### Regulamento de carreiras

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

As disposições do presente anexo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais abrangidas pelo presente AE e que constam do anexo I.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Conceitos fundamentais)

1- Por «carreira profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Por «categoria profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, formando uma atividade e integradora do objecto da prestação do trabalho.

3- Por «progressão», (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

4- Por «nível de remuneração», entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Avaliação individual de objectivos)

1- A avaliação individual de objectivos de cada trabalhador influenciará a progressão do seu nível de remuneração de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efetivo de funções inferior a 8 meses.

3- Para efeitos de contabilização do prazo previsto no número anterior, consideram-se excluídas as ausências motivadas por acidente de trabalho.

4- A avaliação é da competência da chefia máxima do serviço ao qual o trabalhador pertence, a qual ouvirá, caso exista, a chefia direta do trabalhador.

5- O processo de avaliação deverá estar concluído até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação individual de objectivos e deverá ser comunicado ao trabalhador por escrito até ao dia 15 de abril desse mesmo ano.

6- O processo de avaliação, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá ainda às seguintes regras gerais:

a) A empresa, antes de proceder à avaliação individual de objectivos, esclarecerá os trabalhadores sobre os factores que serão objecto de análise;

b) Dos resultados da avaliação obtidos será entregue cópia ao trabalhador da ficha de avaliação, para, querendo, poder fundamentar eventual reclamação;

c) Cada trabalhador terá um prazo, para reclamar, querendo, não inferior a 15 nem superior a 20 dias úteis, a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 60 dias, após a recepção da reclamação.

7- A avaliação individual de objectivos tem 4 níveis, encontra-se sujeita obrigatoriamente ao cumprimento de percentagens máximas e traduz-se na atribuição de pontos, de acordo com a tabela seguinte:

- Classificação «A» - Muito Bom (20 %) - 3 pontos;
- Classificação «B» - Bom (30 %) - 2 pontos;
- Classificação «C» - Suficiente (50 %) - 1 ponto;
- Classificação «D» - Insuficiente - 0 pontos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Critérios de progressão

1- A progressão nos níveis de remuneração ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria profissional.

2- A progressão produzirá sempre efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação individual de objectivos que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

A aplicação do presente anexo terá início no ano de 2014, ano em que se iniciará a avaliação.

## ANEXO III

Carreira	Categorias	Níveis Remuneratórios €						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de Tráfego	Supervisor do Centro de Controlo de Tráfego	1 180 €	1 216 €	1 251 €	1 290 €	1 328 €	1 366 €	1 409 €
	Operador do Centro de Controlo de Tráfego	924 €	950 €	979 €	1 008 €	1 039 €	1 070 €	1 101 €
	Oficial de Mecânica	837 €	863 €	888 €	916 €	942 €	971 €	999 €
Manutenção	Supervisor de Assistência e Manutenção	1 768 €	1 823 €	1 875 €	1 934 €	1 989 €	2 051 €	2 110 €
	Responsável de Sistemas de Campo	1 607 €	1 657 €	1 705 €	1 757 €	1 809 €	1 864 €	1 919 €
	Técnico Campo Sistemas Telemática	965 €	995 €	1 025 €	1 055 €	1 087 €	1 119 €	1 153 €
	Electricista	1 019 €	1 050 €	1 082 €	1 114 €	1 146 €	1 182 €	1 217 €
	Fiel de Armazém	859 €	884 €	913 €	938 €	965 €	995 €	1 025 €
	Operador de Equipamentos Especiais	914 €	940 €	969 €	997 €	1 027 €	1 057 €	1 089 €
	Oficial de Conservação e Manutenção	737 €	756 €	775 €	794 €	818 €	842 €	867 €
	Ajudante de Conservação e Manutenção	665 €	679 €	693 €	707 €	722 €	737 €	752 €
Apoio	Técnico de Administração de Sistemas	1 607 €	1 657 €	1 705 €	1 757 €	1 809 €	1 864 €	1 919 €
	Técnico Oficial de Contas	1 768 €	1 823 €	1 875 €	1 934 €	1 989 €	2 051 €	2 110 €
	Técnico Administrativo-Financeiro	1 447 €	1 491 €	1 536 €	1 580 €	1 629 €	1 677 €	1 729 €
	Técnico Administrativo	1 320 €	1 358 €	1 399 €	1 441 €	1 483 €	1 530 €	1 574 €
	Assistente Administrativo	1 041 €	1 072 €	1 104 €	1 137 €	1 171 €	1 206 €	1 241 €
	Rececionista	859 €	884 €	913 €	938 €	965 €	995 €	1 025 €

Lisboa, 5 de julho de 2021.

Pela Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA:

*Rui Miguel de Sousa Lobo Levy*, procurador.

*José Carlos Granados Pablos*, procurador.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Rui Miguel Jesus Moreira*, na qualidade de mandatário.

*Luis Pinto Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 7 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 182/2021, 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 SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Suspensão parcial e outras**

Considerando que no contexto de pandemia COVID-19, as taxas de ocupação do grupo, durante o ano de 2020, foram de 48,10 % nas ligações com a América do Norte, 49,50 % nas ligações domésticas e 50,70 % nos voos interilhas;

Considerando que a deterioração da situação económico financeira, evidenciada em resultados de sucessivos exercícios negativos, é agravada com a circunstância superveniente de regularização de financiamento insubsistente para aumento do capital;

Considerando que se encontra em curso processo de reestruturação, necessário para sustentação de pedido de apoio junto da Comissão Europeia, comportando reavaliação temporária das condições de prestação de trabalho convencionalmente estabelecidas;

Considerando que no âmbito do plano de reestruturação devem estar asseguradas medidas que tenham como objetivo minimizar o impacto social e preservar a empregabilidade, não prevendo o plano proposto pela empresa à Comissão Europeia a possibilidade de recorrer a despedimentos;

Considerando que a empresa assegurará mecanismos que evitem opções de redução de postos de trabalho, sempre que esta pondere recorrer a estes mecanismos terá de, antes da implementação dos mesmos, consultar o SNPVC e, a serem incontornáveis, os valores de referência são os previstos em AE, sem redução salarial;

Considerando, que nos termos do número 2 do artigo 502.º do Código do Trabalho, «a convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho»;

Considerando que no âmbito do desenvolvimento do plano de reestruturação a apresentar obrigatoriamente a Bruxelas antes de 18 de fevereiro de 2021, existe uma vantagem significativa para a SATA em apresentar acordos formalizados com todos os parceiros sociais. Nesse contexto, o conselho de administração da SATA apresentou as principais linhas do plano aos parceiros sociais. Na sequência, e para cumprimento dos objetivos de poupanças em todos os custos, submeteu como proposta:

i) Redução de salário em 20 % aplicável ao valor de ven-

cimento acima de 2 salários mínimos em 2021 e 2022.

ii) Suspensão do aumento de 2% e congelamento dos automatismos durante 21 e 22.

iii) Saídas negociadas com os valores de AE para todos os trabalhadores que manifestem disponibilidade para tal.

Apresentadas estas medidas foi também declarado que havia abertura para considerar medidas alternativas, tendo que ser exequíveis no imediato e de igual impacto que fossem propostas pelos parceiros sociais.

No processo negocial, chegou-se a um acordo que prevê:

i) Redução de salário de 10 %, aplicável ao valor de vencimento líquido fixo (retribuição base, diurnidades, subsídio de instrução e subsídio de chefia) acima de 1200 euros, em 2021 e 2022;

ii) Flexibilização de regimes e disposições previstos em AE, de valor estimado em 10 % da remuneração do grupo profissional do pessoal navegante de cabine;

iii) Não suspensão do aumento de 2 % (tabela salarial em 2021);

iv) Congelamento dos automatismos durante 2021 e 2022;

v) Saídas negociadas com os valores de AE para todos os trabalhadores que manifestem disponibilidade para tal.

Considerando o acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020, a seguir denominado como «AE»;

Entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA, pessoa coletiva n.º 512 029 393, com sede na Avenida Infante D. Henrique, n.º 55, em Ponta Delgada, representada pelos seus Administradores Luís Manuel Silva Rodrigues e Mário Rogério Carvalho Chaves, a seguir designada como «SATA»;

E o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC, Pessoa Coletiva n.º 501 129 979, com sede na Avenida Almirante Gago Coutinho 90, Alvalade, representado por Henrique Martins, na qualidade de presidente da direção, Nuno Lobo, na qualidade de tesoureiro, Ricardo Penarrojas e André Machado, na qualidade de secretários, a seguir designado como «SNPAC», é acordada a suspensão parcial do AE, conforme as seguintes cláusulas;

#### Cláusula 1.ª

##### Suspensão parcial do AE

São suspensos os seguintes regimes e disposições previstos no AE:

a) Cláusula 7.ª (Composição de tripulações), AE, anexo RUPT;

b) Cláusula 10.ª (Alterações às escalas), AE, anexo RUPT;

c) Cláusula 14.ª (Assistência), AE, anexo RUPT;

d) Cláusula 39.ª (Norma transitória AE 321 NEO: CS-TSF e CS TSG), AE, anexo RUPT.

#### Cláusula 2.ª

##### Disposições sucedâneas

1- No período de suspensão parcial do AE, previsto na cláusula 3.ª (prazo de suspensão), são aplicadas disposições sucedâneas ou suspensão da previsão de cláusula ou número.

2- As disposições sucedâneas ou suspensão de previsão de cláusula ou número, são integradas nas cláusulas respetivas conforme se segue:

#### RUPT - Regulamento de utilização e prestação de trabalho

##### Cláusula 7.ª

##### Composição de tripulações

1- A composição das tripulações tipo e das tripulações mínimas de segurança é a seguinte:

a) A320

Tripulação mínima de segurança:

4 (quatro) tripulantes: (1 chefe de cabine + 3 CAB);

Tripulação tipo:

Versão única/mista «buy-on-board» - 4 (quatro) tripulantes: (1 chefe de cabine + 3 CAB);

Versão mista - 5 (cinco) tripulantes: (1 chefe de cabine + 4 CAB);

b) A321

Tripulação mínima de segurança:

4 (quatro) tripulantes: (1 chefe de cabine + 3 CAB);

Tripulação tipo:

Versão única/mista «buy-on-board» - 5 (cinco) tripulantes: (1 chefe de cabine + 4 CAB);

Versão mista - 6 (seis) tripulantes: (1 chefe de cabine + 5 CAB).

2- No caso de aquisição de equipamento não previsto no número anterior, será estabelecida, por acordo, a composição da tripulação tipo respetiva.

3- Quando ocorra alteração de circunstâncias que o exijam, as partes comprometem-se a, no prazo máximo de 30 dias, reanalisar a composição das tripulações e a acordar sobre a eventual alteração das mesmas.

4- Sempre que, a título excecional, entre dois locais situados fora das bases ou no regresso às bases, se verifique a falta de um elemento da tripulação, por motivos alheios à vontade da SATA Internacional, e a sua substituição não possa ser assegurada dentro dos limites razoáveis para salvaguardar a regularidade e a pontualidade da operação, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

a) Sem alteração da versão, se a composição da tripulação exceder a tripulação mínima de segurança, sendo o serviço a bordo ajustado à composição da tripulação, por iniciativa do C/C ou, na sua falta, do tripulante mais antigo, e com conhecimento prévio do comandante, em função do número de passageiros a bordo e em conformidade com as normas da SATA Internacional;

b) Com alteração da versão mista para versão única se a tripulação a bordo for a tripulação mínima de segurança.

5- Sempre que, por razões excecionais, à hora da apresentação nas bases, se verificar a falta de um elemento da tripulação de cabine que, por motivos alheios à vontade da Azores Airlines, não possa ser substituído, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

a) No caso de versão única, sem alteração de procedimentos;

b) No caso de voo em versão mista, haverá lugar a alteração para versão única se o número de passageiros ultrapassar 75 % da capacidade total do equipamento que realiza esse serviço de voo.

6- Cada um dos restantes tripulantes de cabine que realize esse(s) serviço(s) de voo receberá o valor correspondente a mais um perdiem/serviço de voo, a pagar para além dos garantidos ou dos efetivamente realizados, bem como duas horas de repouso suplementar, a gozar à chegada à base.

7- A Azores Airlines informará o SNPVAC, nos 15 dias subsequentes ao final de cada trimestre, das situações previstas nos números 4 e 5, que tenham ocorrido no trimestre em referência.

8- Se o número de voos efetuados com tripulação reduzida ultrapassar 2 % da operação realizada em cada trimestre, a Azores Airlines compromete-se a reanalisar a composição dos quadros e a alterá-la se se mostrarem insuficientes.

9- A Azores Airlines definirá as regras e os procedimentos necessários à adequada aplicação dos princípios precedentes, designadamente em matéria de padrões de serviço e de rotinas, tendo em conta a composição das tripulações em cada momento estabelecida.

10- No equipamento A321, referido na alínea b), do número 1 da presente cláusula, em situação de tripulação mínima de segurança, o C/C, após consulta da tripulação de cabine, decidirá se o serviço comercial a bordo deverá ser realizado ou ajustado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Alterações às escalas

1- Quando necessidades de serviço o exijam a SATA Internacional poderá proceder à nomeação ou à alteração de nomeação para serviço de voo, atividade no solo ou assistência, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas (48 horas) imediatamente anteriores à hora de apresentação, de forma a garantir o período de repouso obrigatório e desde que esta nomeação não venha a alterar o início de um período de folga ou de férias.

2- Nos termos do número anterior, não são consideradas alterações:

a) À folga semanal o seu protelamento igual ou inferior a 12 horas (doze horas);

b) Existindo uma irregularidade operacional, e o serviço de voo para o qual o tripulante se apresentou sofra um atraso, quando o tripulante estiver na sua base, a Azores Airlines poderá proceder ao ajuste de escala do dia seguinte por forma a cumprir com o período de repouso, nos termos seguintes:

i) O início de um serviço de assistência pode ser protelado por, no máximo, três horas. O seu fim não pode ser alterado.

ii) A apresentação para um serviço de voo que o tripulante já tenha planeado pode ser protelada por, no máximo, três horas. Este ajuste não pode alterar o planeamento subsequente.

3- A Azores Airlines não poderá proceder a nomeações para serviço de voo ou de assistência, nos termos do número 1, se dispuser de tripulantes de assistência ou de reserva para os mesmos dias.

4- Quando um tripulante se apresente ao serviço após uma

situação de ausência por motivo de falta, justificada ou injustificada, ou de gozo de férias ou licença sem retribuição, a antecedência mínima a que se refere o número 1 será de 12 horas contadas a partir das 23h59 do dia de contacto com a Azores Airlines.

5- Existindo uma irregularidade operacional, quando o tripulante estiver estacionado fora da sua base mas em território nacional, e o seu voo seja anulado ou tenha um atraso que não lhe permita efetuar o mesmo, a Azores Airlines poderá proceder livremente à sua nomeação para outro serviço de voo, desde que seja assegurado o regresso à sua base, no máximo, até 12 horas após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

6- Caso a Azores Airlines não tenha voos próprios que permitam o regresso à base do tripulante nos termos do número anterior, deverá ser garantido ao tripulante o seu regresso à base noutra companhia aérea, no máximo, até 24 horas após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

7- Existindo uma irregularidade operacional, quando o tripulante estiver estacionado fora da sua base mas em território internacional, e o seu voo seja anulado ou tenha um atraso que não lhe permita efetuar o mesmo, a Azores Airlines poderá proceder livremente à sua nomeação para outro serviço de voo, desde que o mesmo assegure o regresso à sua base, no máximo, até 48 horas (quarenta e oito horas) após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

8- Caso a Azores Airlines não tenha voos próprios que permitam o regresso à base do tripulante nos termos do número anterior, deverá ser garantido ao tripulante o seu regresso à base noutra companhia aérea, no máximo, até 72 horas (setenta e duas horas) após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Assistência

1- Na assistência o tripulante está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço/trabalho, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional.

2- A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

a) À hora marcada, sempre que não seja utilizada ou comunicada a sua desnomeação;

b) À hora de apresentação para prestação de qualquer trabalho, ao abrigo deste regime;

c) No momento em que seja comunicado ao tripulante a sua desnomeação.

3- O tripulante em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo, desde que não seja na situação de verificado ou avaliado, com uma apresentação compreendida entre:

a) Uma hora após o seu início;

b) Até uma hora após o seu termo;

c) O seu início e o seu termo quando a assistência se realize nas instalações da SATA Internacional.

4- O período de assistência despendido até à nomeação para um serviço de voo em conjunto com o tempo de serviço de voo não pode ultrapassar o total de 18 horas seguidas.

5- O tripulante de assistência só pode ser nomeado para um voo noturno, com um TSV superior a 9 horas, desde que a assistência se inicie depois das 15h59 e termine, no máximo, às 22h00.

6- Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, nos termos seguintes:

a) A 33 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários, exceto nos termos do número 4;

b) Quando a assistência tiver lugar nas instalações indicadas pela empresa, a 100 % para todos os limites;

7- O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de 4 horas e máximo de 8 horas, podendo este limite máximo ser elevado até 12 horas desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23h00 e as 7h00.

8- O tripulante pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no número anterior, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só ficando desligado da assistência decorrida 1 hora após saída de calços, prevista ou comunicada ao tripulante de assistência do referido voo.

9- O trabalho que for atribuído ao tripulante de assistência não poderá em caso algum alterar o início de um período de férias ou folgas, exceto no previsto do número 2 da cláusula 11.<sup>a</sup> (Alterações às escalas) do presente regulamento.

10- Após um período de assistência, sem que o tripulante tenha sido chamado para efetuar qualquer voo, o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de 12 horas, independentemente do tempo de preparação e transporte para o próximo TSV.

11- Não se contará qualquer período desde que, quarenta e oito horas antes do seu início, seja comunicado ao tripulante a sua desnomeação do serviço de assistência ou a nomeação para serviço de voo ou atividade no solo.

12- A Azores Airlines apenas pode planejar assistências, em casa (SBYH) ou no aeroporto (SBYA), exclusivamente para um dos seguintes tipos de voo:

a) SBY (A ou H) 1 - Longo curso, com estadia;

b) SBY (A ou H) 2 - Longo curso, sem estadia;

c) SBY (A ou H) 3 - Médio curso, com estadia;

d) SBY (A ou H) 4 - Médio curso, sem estadia;

e) SBYH 5 - Longo curso, com e sem estadia; ou médio curso, com e sem estadia.

13- No planeamento mensal do tripulante apenas poderão constar, no máximo, duas assistências no aeroporto (2 STBYA).

14- No planeamento mensal do tripulante apenas poderão constar, no máximo, quatro assistências para SBYH 5 - Longo curso, com e sem estadia; ou médio curso, com e sem estadia, que só pode ser feita na residência do tripulante.

15- Salvo acordo prévio do tripulante, o serviço de voo para que este for nomeado de assistência não poderá ser diferente daquele que estava previamente planeado.

16- Aquando da nomeação para um serviço de voo com estadia, deverá ser comunicado ao tripulante a sua duração e

qual o local da mesma.

17- Ao mesmo tripulante não podem ser planeadas duas assistências para o mesmo dia.

18- Entre o termo de um período de assistência e o início do seguinte têm de mediar, pelo menos, doze horas.

19- O início e o termo de uma assistência não podem situar-se entre as 0h01 e as 4h29 locais do mesmo dia, mas pode, porém, incluir este período na sua totalidade.

20- Quando um tripulante for nomeado para um serviço de voo durante o período crítico do ritmo circadiano e o tempo entre o contacto e a hora de apresentação for igual ou inferior a duas horas, o período de serviço de voo começa a contar imediatamente a 100 % desde o momento do contacto.

21- O tripulante apenas pode realizar o serviço de assistência na sua base.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regime de exceção - Lugares de descanso e de tomada de refeição

1- O SNPVAC assume viabilizar sem os lugares de descanso equipados com cortinas, previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>, os serviços de voo com TSV planeado igual ou superior a 10 horas ou num sector com um TV igual ou superior a 4 horas.

2- Sempre que o voo efectuado nesta(s) aeronave(s) tenha um TSV igual ou superior a 10 horas ou um sector com um TV igual ou superior a 4 horas, a Azores Airlines reservará, obrigatoriamente, dois lugares na última fila, do lado direito, da classe business, equivalente ou superior, ou três lugares na última fila do lado direito da classe económica, que serão utilizados para descanso e tomada de refeição dos tripulantes de cabine, no sector que seja de longo curso ou no sector com um TV igual ou superior a 4 horas.

3- O tripulante que efetue um serviço de voo nas condições previstas no número 1 (sem os lugares de descanso equipados com cortinas nos serviços de voo num TSV igual ou superior a 10 horas ou num sector com um TV igual ou superior a 4 horas) tem direito a um descanso adicional de 12 horas no regresso à sua base, por cada sector realizado nessas condições.

i) Entre 15 de junho e 15 de setembro, inclusive, os descansos mencionados no presente número serão acumulados e gozados no período entre 16 de setembro e 20 de dezembro e 3 de janeiro e 14 de junho, em dias a indicar pelo tripulante, sem quaisquer restrições e sem influenciar o sistema de pontos do SPIT (cláusula 11.<sup>a</sup> RUPT).

ii) Caso uma aeronave equipada com cortinas, excepcionalmente e por motivo não imputável à Azores Airlines, efetue um voo sem cortinas, o descanso adicional referido no número 3 será gozado no segundo mês seguinte ao da realização do(s) voo(s) em causa, num dia a indicar pelo tripulante, sem quaisquer restrições e sem influenciar o sistema de pontos do SPIT (cláusula 11.<sup>a</sup> RUPT). Caso esta situação se mantenha por mais de 30 dias, a próxima escala publicada terá, obrigatoriamente, que contemplar o descanso adicional imediatamente a seguir ao serviço de voo em causa. Caso estes voos se realizem entre 15 de junho e 15 de setembro, inclusive, aplica-se o disposto na alínea i) anterior.

### Clausula 3.<sup>a</sup>

#### Medidas complementares

1- Ficam consensualizadas as seguintes medidas complementares:

i) Redução de salário de 10 %, aplicável ao valor de vencimento líquido fixo acima de 1200 euros, em 2021 e 2022;

ii) Congelamento dos automatismos durante 2021 e 2022;

a) Entende-se por congelamento de automatismos o congelamento dos anos de serviço, para efeito de vencimento de diuturnidades, a 31 de dezembro de 2020;

b) Ainda, fica abrangido pelo congelamento de automatismos, o congelamento de progressões de carreira a produzir efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2021.

c) O tripulante que veja a sua subida de categoria congelada durante o período de vigência do presente acordo, subirá de categoria a partir de 1 de janeiro de 2023 e terá a sua retribuição base atualizada em conformidade com as tabelas salariais do acordo de empresa;

iii) Saídas negociadas de acordo com o estabelecido no AE para todos os trabalhadores que manifestem disponibilidade para tal.

2- Em resultado do presente acordo, a SATA e o SNPVC aceitam:

i) Que as medidas complementares de flexibilização de regimes e disposições previstos em AE, devem estimar-se em 10 % da remuneração do grupo profissional pessoal navegante de cabine;

ii) Que se mantenha o aumento de 2 % (tabela salarial) em 2021.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Prazo de suspensão

1- A suspensão parcial do AE prevista no presente acordo, vigora entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2022.

2- O presente acordo caduca em 31 de dezembro de 2022.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Efeitos do presente acordo

1- O presente acordo prejudica os direitos decorrentes do AE, nas matérias objeto de suspensão, previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> (Suspensão parcial do AE), com aplicação sucedânea dos regimes e disposições previstas na cláusula 2.<sup>a</sup> (Disposições sucedâneas) e cláusula 3.<sup>a</sup> (Medidas complementares).

2- Se até 31 de dezembro de 2022 existir a necessidade de se iniciar um processo de revisão do acordo de empresa em vigor, as bases para negociação do mesmo (AE) não terão em conta as disposições previstas no acordo de suspensão parcial.

### Declaração

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g), número 1, artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo abrange, por um lado, a SATA Internacional - Azores Airlines SA, e, por outro, potencialmente 232 tripu-

lantes de cabina ao serviço da empresa, que podem ser associados do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

Ponta Delgada, 23 de fevereiro de 2021.

Pela SATA Internacional - Azores Airlines, SA:

*Luís Manuel Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Mário Rogério Carvalho Chaves*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC:

*Henrique Martins*, na qualidade de presidente da direção.

*Nuno Lobo*, na qualidade de tesoureiro.

*Ricardo Penarroias*, na qualidade de secretário.

*André Machado*, na qualidade de secretário.

Depositado em 6 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 179/2021, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Independente da Banca e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018, e com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2020, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

#### Artigo 1.º

Os anexos II e III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018 e respectiva revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2020, passam a ter a redação seguinte, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2020, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do acordo de empresa:

#### ANEXO II

### Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 2):

## ANEXO III

**Contribuições para o SAMS**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,64

1- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

## Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 105 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Lisboa, 16 de março de 2021.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

*Sandra Isabel Teixeira Campos*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 6 de setembro de 2021, a fl. 168 do livro n.º 12, com o n.º 180/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- a) Grupos A e B - 884,14 euros;  
b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.<sup>a</sup>, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,2
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635
1	635

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.<sup>a</sup>, números 3 e 4): 19,89 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 66.<sup>a</sup>): 42,19 euros.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.<sup>a</sup>, número 1): 9,72 euros.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.<sup>a</sup>, número 2): 152 750,75 euros.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.<sup>a</sup>, número 2): 152 750,75 euros.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.<sup>a</sup>, número 1): 25,93 euros.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.<sup>a</sup>, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

d) Ensino secundário - 61,47 euros;

e) Ensino superior - 70,43 euros.

## 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 do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que em assembleia geral realizada em 28 de agosto de 2021 foi deliberada a extinção voluntária do Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT).

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) efetuado em 11 de setembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Joaquim Manuel Evangelista da Silva.  
Vice-presidente - Ricardo José Vaz Alves Monteiro.  
Vogal - Carla Sofia Basílio Couto.  
Vogal - José Carlos Martins Ferreira.  
Vogal - Luís Miguel Afonso Fernandes.

### **Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 julho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral - José Joaquim Abraão, portador do cartão de cidadão n.º 03574831.

António Joaquim Barreiras Pernica, portador do cartão de cidadão n.º 09275457.

Carla Maria Silva Cardoso, portadora do cartão de cidadão n.º 09521573.

Carlos Manuel Almeida Luís, portador do cartão de cidadão n.º 08266083.

Carlos Miguel Dias Moreira, portador do cartão de cidadão n.º 12809639.

Cristina Maria Dias Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 05071278.

Dina Teresa Carvalho, portadora do cartão de cidadão n.º 06064635.

Francisco José Duarte Pimentel, portador do cartão de cidadão n.º 05186520.

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 06215962.

João Paulo dos Santos Barnabé, portador do cartão de cidadão n.º 09776407.

Joaquim José Grácio Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 07687380.

José Francisco Mourato Sena, portador do cartão de cidadão n.º 05334636.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, portador do cartão de cidadão n.º 06627787.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 06587715.

Lucinda Manuela Freitas Dâmaso, portadora do cartão de cidadão n.º 02720712.

Luís Filipe Nascimento Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 04714000.

Maria Fátima Pereira Rodrigues, portadora do cartão de cidadão n.º 05550824.

Pedro Miguel Pontes Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 12432509.

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, portador do cartão de cidadão n.º 05216271.

Sérgio Rui Martins Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 10105193.

Vanda Teresa Pereira Cruz, portadora do cartão de cidadão n.º 11304053.

### **Secretariado Nacional**

#### Membros suplentes

Alberto da Graça Lopes Miguéns, portador do cartão de cidadão n.º 05602223.

Ângelo Ribeiro Alves, portador do cartão de cidadão n.º 03860807.

António Augusto Ventura, portador do cartão de cidadão n.º 04563055.

António Manuel Silva Costa, portador do cartão de cidadão n.º 6468218.

António Manuel Silva Pinho, portador do cartão de cidadão n.º 10354187.

Armando Fernando Queirós Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 09892572.

Carlos Alexandre Paulino Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 07695509.

Dina Carla Tregreira Cristo, portadora do cartão de cidadão n.º 10355747.

Fernando Gabriel Dias Curto, portador do cartão de cidadão n.º 06511939.

Fernando Gonçalves Fraga, portador do cartão de cidadão n.º 06750288.

Helena Maria Campos e Pavão, portadora do cartão de cidadão n.º 08492880.

João José Matos Alves Aldeia, portador do cartão de cidadão n.º 06589628.

João Manuel Carvalho Gois Ramalho, portador do cartão de cidadão n.º 00637257.

Joaquim Grácio Morgado, portador do cartão de cidadão n.º 06632992.

Joaquim Martins, portador do cartão de cidadão n.º 0511427.

José António Guerra Rocha Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 10644296.

José Rui de Almeida Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 09914399.

Josefa Rosa C. Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 05068637.

Laura Maria Valente Rocha, portadora do cartão de cidadão n.º 058001342.

Leonilde Maria S. Rodrigues Cassiano, portadora do cartão de cidadão n.º 10768182.

Luís Carlos Sousa Armas Amaral, NIF 106188712, portador do cartão de cidadão n.º 04913482.

Luís Manuel Moura Grabulho, portador do cartão de cidadão n.º 07418938.

Luís Miguel Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 07265053.

Manuel Silva Braga, portador do cartão de cidadão n.º 07916926.

Manuel Teodósio Martins Henriques, portador do cartão de cidadão n.º 04476305.

Maria Manuela S. Felício C. Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 03555138.

Marco Paulo Ferreira Santos, portador do cartão de cidadão n.º 11354375.

Maria de Fátima Abreu de Carvalho, portadora do cartão de cidadão n.º 07896257.

Mavilde Maria Alves Antunes Parreira, portadora do cartão de cidadão n.º 08239822.

Miguel Ângelo T. R. de Almeida Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 09239482.

Nelson Miguel Braga Domingues, portador do cartão de cidadão n.º 11649194.

Orivaldo Manuel Bettencourt Costa Chaves, portador do cartão de cidadão n.º 10638907.

Orlando Fernando Âmbar Esteves, portador do cartão de cidadão n.º 05271173.

Paulo Manuel da Silva Barqueiro, portador do cartão de cidadão n.º 11754585.

Pedro Manuel Dias Salvado, portador do cartão de cidadão n.º 10651441.

Pedro Manuel Santos Neto, portador do cartão de cidadão n.º 10575730.

Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros, portador do cartão de cidadão n.º 10274656.

Rita Isabel Faria Ferraz Nogueira, portadora do cartão de cidadão n.º 11678134.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em de 30 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Dra. Maria de Fátima Portulez, em representação da Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA.

Vogal - Dra. Ana Vilhena, em representação da ISS Facility Services - Gestão e Manutenção de Edifícios, L.<sup>da</sup>

Vogal - Dr. José Martins, em representação da Rentokil Initial Portugal - Serviços de Proteção Ambiental, L.<sup>da</sup>

Vogal - Eng.º Bruno Moreira, em representação da Clece, SA.

Vogal - Sr. Fernando Santos, em representação da SGL - Corporate Facility Services, SA.

Vogal - Sr. Vítor Rodrigues, em representação da Derichebourg Facility Services, SA.

Vogal - Dr. Marco Pinto, em representação da Eulen, SA Sucursal em Portugal.

Suplente - Eng.º João Umbelino, em representação da Serlima Clean - Serviços de Limpeza, SA.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores da Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA, eleita em 2 de setembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efectivos	Cartão de cidadão
António Domingos de Jesus Sousa	06604803
Pedro Alexandre Marques Leal	11874316
Rui Manuel Pereira	10642698
Suplentes	
Hugo Miguel Martins Costa	10130176
Vitor Manuel Alves Costa	10035104
Pedro Manuel Pereira Milheiro	08941764

Registado em 6 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 49 do livro n.º 2.

### **Transurbanos de Guimarães - Transportes Públicos, L.ª - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 27 de agosto de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Manuel Macedo Pinheiro.  
Ricardo Jorge Leite Fernandes.  
António Manuel Fernandes Mendes.

Suplentes:

Mariana Sílvia da Costa Freitas.  
Abílio Paulo Pereira Ferreira.  
João Osório Abreu Freitas.

Registado em 8 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 49 do livro n.º 2.