



não paramos
#ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve em vários Hospitais, EPE das 8 horas do dia 9 às 24 horas do dia 13 novembro de 2020	566
- Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, VALORLIS - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA nos dias 28 e 29 de dezembro de 2020	569

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a PTM Ibérica, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Revisão global	573
- Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	584
- Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras	585
- Acordo de empresa entre a Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Acordo temporário de emergência	586

- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Acordo temporário de emergência	588
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Economistas e outros - Acordo temporário de emergência	591
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Acordo temporário de emergência	593

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 Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas - Cancelamento	597
--	-----

II – Direção:

- Sindicato dos Professores Portugueses nas Comunidades Lusíadas - SPCL - Eleição	597
- Sindicato dos Inspectores da Educação e do Ensino - Eleição	598

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Alteração	598
---	-----

II – Direção:

- RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Eleição	605
- Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Eleição	605

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Banco Santander Totta, SA - Substituição	606
--	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Thyssenkrupp Elevadores, SA - Convocatória	606
- Câmara Municipal de Vila do Conde - Convocatória	607

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	608
--	-----

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	611
-------------------------------------	-----

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve em vários Hospitais, EPE das 8 horas do dia 9 às 24 horas do dia 13 novembro de 2020

Número do processo: 08/2020 - SM.

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

Assunto: greve vários hospitais | SINDEPOR | início às 8h00 do dia 9 de novembro e termo às 24h00 do dia 13 novembro de 2020, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 30 de outubro de 2020, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos no Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE, Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE, Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE, Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE, Centro Hospitalar de Leiria, EPE, Hospital de Braga, EPE, Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Central, EPE, Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE, Hospital Distrital de Santarém, EPE, Hospital Espírito Santo de Évora, EPE e Unidade de Saúde do Baixo Alentejo, EPE.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), nos dias 29 de outubro de 2020 no Porto e no dia 2 de novembro na DGERT de Lisboa, de que foram lavradas as atas assinadas pelos presentes.

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.

4- O tribunal reuniu por videoconferência, em Lisboa, no dia 5 de novembro de 2020, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes dos centros hospitalares e EPE e do sindicato, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal:

- Carlos Ramalho;
- Ulisses Rolim;
- Ana Margarida Ferreira.

Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE:

- Anabela Maria Matos Morais;
- Paula Cristina Rodrigues Costa.

Centro Hospitalar Vila Nova de Gaia/Espinho:

- Paulo Eduardo da Costa Lima Poças;
- Dora Helena Guedes Ventura.

Centro Hospitalar Baixo Vouga, EPE:

- Maria Lucinda Rebelo Marques;
- Isabel Cristina Duarte das Neves.

Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE:

- Carlos Manuel Neves Gante Ribeiro;
- Maria Elisabete Simões Santos.

Hospital de Braga, EPE:

- Maria de Jesus Trocado Marques;
- Pedro Nunes Pereira Rodrigues;
- Paula Cristina Vieira da Costa.

Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE:

- José Luis Gomes;
- Jorge Melo;
- Fernando José Andrade Almeida.

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE:

- António José Mendes Moreira;
- Maria Adriana Mateus Canelas Teixeira Dias.

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE:

- Paula Alexandra Oliveira Monteiro;
 - Maria Paula Correia de Oliveira Branco.
- Hospital Distrital de Santarém, EPE:
- Maria Teresa Preguiça Prata Massano.

Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central, EPE:

- José Joaquim Grosso Abelha.
- Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE:
- Ilda Rosa Costa Tareco Roldão;
 - Isabel Maria Moura Elisário.

Pela Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE e pelo Hospital Espírito Santo de Évora, EPE:

- Paula Alexandra Oliveira Monteiro (do IPO Lisboa);
- Maria Paula Correia de Oliveira Branco (do IPO Lisboa).

O tribunal procedeu à audição das entidades empregadoras e do sindicato por videoconferência.

O tribunal sensibilizou as partes para a situação pandémica que o país atravessa, repercutida com relevância no SNS, para a RCM n.º 90-A/2020, de 31 de outubro in *Diário da República*, 1.ª série n.º 213, de 2/11, que procede à renovação do estado de calamidade em todo o território nacional e ainda pela eminência de ser decretado pelo PR o estado de emergência, após autorização pela AR (consultável em: http://www.presidencia.pt/archive/doc/Projeto_Decreto_do_PR_Estado_de_Emergencia_20201105.pdf).

Durante extenso período, o tribunal ouviu as entidades empregadoras, que traçaram uma situação preocupante do SNS, face ao condicionalismo exposto supra, que muito poderia potencialmente ser agravada pelos efeitos da greve ora decretada, confirmando pronúncias por escrito já juntas aos autos.

Ouvido o sindicato, referiu que a sua intenção era a de realizar a greve por setores, pelo que os serviços mínimos constantes do aviso prévio seriam os adequados.

Convidado a apresentar ao tribunal essa formulação, o Sindicato referiu manter o aviso prévio.

III - Fundamentação

5- Dado que estamos perante uma greve que tem potencialidade para pôr em perigo serviços sociais impreteríveis, nomeadamente, os interesses e valores tutelados pelo direito à vida e à saúde, impõe-se observar a obrigação constitucional (artigo 57.º, número 3, da CRP) e legal (artigo 537.º, número 1, do CT) de serviços mínimos. Esta deve ser apurada de acordo com um critério teleológico que harmonize a colisão entre o direito de greve e os direitos fundamentais à vida e à saúde, de modo a salvaguardar o núcleo essencial dos direitos conflituantes. Quer dizer, o direito à greve só pode ser restringido na medida em que tal seja necessário e adequado para salvaguardar os direitos à vida, à saúde e à integridade física, e na observância de uma proporcionalidade estrita (artigo 538.º, número 5, do CT).

No caso concreto, a decisão do tribunal levou em conta as seguintes circunstâncias:

a) A greve abrange um período de 5 dias (de 9 a 13 de novembro);

b) Traduz-se numa paralisação total ao trabalho e abrange todo o pessoal de enfermagem em atividade nos centros hospitalares e EPE objeto do aviso prévio, a desenrolar numa extensa área geográfica;

c) Em qualquer das instituições hospitalares destinatárias desta greve são desenvolvidos tratamentos de doenças com patologias complexas e realizadas cirurgias sem as quais o direito à vida, à saúde e à integridade física pode estar diretamente em causa;

d) Para além do Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR), apresentaram propostas de ser-

viços mínimos, que aqui se dão por reproduzidas, centros hospitalares e EPE.

6- O Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR) e os centros hospitalares e EPE, destinatários presentes nesta audição prestaram os esclarecimentos solicitados, não tendo sido alcançado um acordo quanto à fixação dos serviços mínimos e dos meios para os assegurar.

7- Tal como o sindicato e os centros hospitalares e EPE envolvidos nesta greve, entende também este tribunal que devem ser decretados serviços mínimos, dada a premência em assegurar as necessidades sociais impreteríveis em causa.

Contudo, o tribunal entende haver razões para alterar, no caso concreto da presente greve, o rumo jurisprudencial anterior, orientação seguida, entre outros, nos Acórdãos n.º 4/2018-SM, n.º 26/2018-SM e 28/2018, n.º 38/2018, n.º 1/2019-SM, n.º 3/2019-SM, n.º 11/2019 e n.º 12/2019.

Como bem refere o árbitro da parte trabalhadora:

«O direito à greve (artigo 57.º da CRP) integra o acervo dos direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, sendo-lhe aplicável o regime do artigo 18.º, por força do artigo 17.º, ambos da CRP.

Ora, o número 2 do artigo 18.º da CRP faz depender a limitação ou restrição de direitos, liberdades e garantias da observância dos requisitos da necessidade, conformidade (ou adequação) e proporcionalidade em sentido restrito, devendo aquelas confinar-se ao mínimo essencial para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Na situação *sub judice*, verifica-se, de forma clara e unívoca, uma colisão de direitos (entre o direito à greve e o direito à saúde - e outros direitos cuja fruição esteja dependente deste). Essa colisão, ao contrário do que sucede em situações «típicas ou normais», torna-se evidente no contexto atual, em que nos encontramos assombrados por uma pandemia que implica uma sobrecarga do Serviço Nacional de Saúde e sobrecarrega a generalidade dos profissionais do setor da saúde.

Nesse sentido, há uma necessidade de proceder à fixação de serviços mínimos.

... Mais, é natural que numa greve no sector da saúde no atual contexto pandémico os serviços mínimos exigidos para a satisfação de necessidades sociais impreteríveis sejam superiores àqueles que seriam decretados em circunstâncias normais. A isso obrigam os princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade.»

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral, por unanimidade, decidiu fixar os serviços mínimos nos termos seguintes:

I - Situações de urgência imediata e de urgência diferida, e bem assim todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia;

c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com ex-

ceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

d) Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio;

e) Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, nos termos do estabelecido na Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;

f) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

g) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos, de forma a não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, designadamente na Portaria n.º 153/2017 de 4 de maio, desde que a sua não realização possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

h) Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dados de sangue, nas Instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

i) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

j) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

k) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

l) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

m) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatorio;

n) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, na estrita medida da sua necessidade;

o) Outras situações, designadamente as cirurgias não programadas que não tenham o caráter de prioridade 3 e 4 anteriormente referido, devem ser asseguradas de acordo com o plano de contingência para as situações equiparáveis, nomeadamente:

- Tolerâncias de ponto, anunciadas com pouca antecedência;

- Cancelamentos de cirurgia no próprio dia, por inviabilidade de serem efetuadas no horário normal do pessoal ou do bloco operatório.

II - Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão, no mínimo, os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados em cada turno, de manhã, tarde e noite, para assegurar o funcionamento ao domingo ou em dia de feriado.

Nos blocos operatórios (dos serviços de urgência, oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório), haverá, no mínimo, um acréscimo de quatro profissionais de enfermagem (um instrumentista, um anestesista, um circulante e um adicional para o recobro.

Para os transplantes, terá de ser assegurada uma equipa de prevenção 24 horas por dia.

III - O tribunal recorda que no cumprimento dos serviços mínimos deverão ser observados os deveres éticos e deontológicos da profissão.

IV - As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V - Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

VI - Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem os empregadores proceder a essa designação.

VII - O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

VIII - Para além do referido são ainda fixados complementarmente os serviços mínimos para os centros hospitalares e EPE's, que apresentaram as propostas constantes das atas das reuniões realizadas na DGERT do Porto e de Lisboa, dia 30 de outubro e dia 2 de novembro, respetivamente, que se consideram reproduzidas no presente acórdão, fazendo parte integrante deste processo.

Lisboa, 6 de novembro de 2020.

Emílio Ricon Peres, árbitro presidente.

Filipe Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

António Paula Varela, árbitro de parte empregadora.

Declaração de voto de árbitro de parte trabalhadora

O direito à greve (artigo 57.º da CRP) integra o acervo dos direitos liberdades e garantias dos trabalhadores, sendo-lhe aplicável o regime do artigo 18.º, por força do artigo 17.º, ambos da CRP.

Ora, o número 2 do artigo 18.º da CRP faz depender a limitação ou restrição de direitos, liberdades e garantias da observância dos requisitos da necessidade, conformidade (ou adequação) e proporcionalidade em sentido restrito, devendo aquelas confinar-se ao mínimo essencial para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Na situação sub judice, verifica-se, de forma clara e unívoca, uma colisão de direitos (entre o direito à greve e o direito à saúde - e outros direitos cuja fruição esteja de-

pendente deste). Essa colisão, ao contrário do que sucede em situações «típicas ou normais», torna-se evidente no contexto atual, em que nos encontramos assombrados por uma pandemia que implica uma sobrecarga do Serviço Nacional de Saúde e sobrecarrega a generalidade dos profissionais do setor da saúde.

Nesse sentido, há uma necessidade de proceder à fixação de serviços mínimos.

Sempre na defesa e com todo o respeito pela total liberdade na convocação e no exercício do direito à greve - um dos pilares mais significativos de qualquer estado de direito e a mais significativa e emblemática forma de luta dos trabalhadores - e pela autonomia e independência sindical, aconselha a razão, contudo, que se sopesem os contextos e os momentos aquando do recurso a essa forma de luta, sob pena de correr-se o risco de frustrar a adesão a greves - no presente ou no futuro -, ou até descredibilizar a própria atividade e luta sindical.

Mais, é natural que numa greve no sector da saúde no atual contexto pandémico os serviços mínimos exigidos para a satisfação de necessidades sociais impreteríveis sejam superiores àqueles que seriam decretados em circunstâncias normais. A isso obrigam os princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade. E se é certo que no nosso ordenamento jurídico não se encontra enraizado, ou sequer estabelecido, o conceito do «precedente», é normal que num conjunto de decisões - nomeadamente no que diz respeito à determinação de serviços mínimos - sejam levadas em consideração decisões anteriores. Nesse sentido, a presente decisão - e não obstante subscrever sem reservas o seu conteúdo -, não deve traduzir de modo algum, pelo menos no que me diz respeito enquanto membro do tribunal arbitral, uma orientação «jurisprudencial» ou servir como linha orientadora, no futuro, para a determinação de serviços mínimos em greves no setor da saúde. O que está na base da presente determinação de serviços mínimos é um contexto pandémico específico e uma consequente sobrecarga do Serviço Nacional de Saúde, e dos seus profissionais, que se agravaria de sobremaneira caso os serviços mínimos decretados, neste caso, correspondessem àqueles que considero serem essenciais e impreteríveis em situações ditas «típicas ou normais».

Filipe Costa Lamelas.

**Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, VALORLIS - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA
nos dias 28 e 29 de dezembro de 2020**

Número do processo: 09-10-11/2020 - SM.

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

Assunto: greve declarada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional (STAL) para os trabalhadores da RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, VALORLIS - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos nos dias 28 e 29 de dezembro de 2020.

Acórdão

I - Antecedentes

1- A presente arbitragem resulta - por via da comunicação recebida pelo Secretário-Geral do Conselho Económico e Social a 18 de dezembro de 2020, remetida no mesmo dia pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - do aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional (STAL), nos termos definidos no mesmo, para determinação de serviços mínimos nas Empresas de Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, VALORLIS - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no dia 18 de dezembro de 2020 no Porto, de que foram lavradas as atas assinadas pelos presentes.

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Pedro Romano Martinez;
- Árbitro dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
- Árbitro dos empregadores: Francisco Sampaio Soares.

4- O tribunal reuniu por videoconferência, em Lisboa, no dia 22 de dezembro de 2020, pelas 16h00, seguindo-se a audição dos representantes do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins - STAL e das Empresas de Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins - STAL:

- Miguel Pedro de Sá Viana Vidigal;
- Joaquim Augusto Carvalho de Sousa.

Pela RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

- Cristina Maria da Cunha Saraiva.

Pela RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

– Nuno André Jesus Alves Heitor.

Pela VALORLIS - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos:

– Marta Loia Guerreiro.

Pela ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA:

– Miguel Augusto Salgueiro Silva Ferreira.

O tribunal procedeu à audição das entidades empregadoras e do sindicato por videoconferência.

III - Fundamentação

Começemos por notar que:

«1) A ERSUC é uma empresa concessionária de serviço público, que recebe e trata os resíduos provenientes de 36 municípios, a saber: Águeda, Albergaria-a-Velha, Alvaiázere, Anadia, Ansião, Arganil, Arouca, Aveiro, Cantanhede, Castanheira de Pêra, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Estarreja, Figueira da Foz, Figueiró dos Vinhos, Góis, Ílhavo, Lousã, Mealhada, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, Pampilhosa da Serra, Pedrogão Grande, Penacova, Penela, S. João da Madeira, Sever do Vouga, Soure, Vagos, Vale de Cambra e Vila Nova de Poiares;

2) Resulta do contrato de concessão com o Estado Português e dos seus estatutos que é uma empresa que atua num sector de salubridade pública;

3) A empresa cobre uma área geográfica muito significativa, aproximadamente de 6,7 mil km², servindo um território com cerca de 923 mil de habitantes, os quais produzem diariamente mais de 1120 toneladas de resíduos, sejam os de recolha indiferenciada sejam os de recolha seletiva; Produção esta que se intensifica nos meses de verão e no período festivo de Natal e Ano Novo, com um incremento populacional significativo face às férias de verão na zona costeira e à chegada dos emigrantes no interior.

4) Face à dimensão e área geográfica onde opera, está organizada em 5 unidades de produção tendo em ativo, à data, de mais de 400 colaboradores. Dispõe de várias instalações, espalhadas pela sua área de intervenção nas quais desenvolve atividades distintas, a que correspondem riscos e graus de relevância social também distintos. As instalações da empresa, são:

5 Aterros de confinamento técnico (3 inativos);

7 Ecocentros;

5 CEP - Motores de biogás para produção de energia;

7 Estações de transferências;

4 ETAL - Tratamento de lixiviado;

2 Tratamento mecânico e biológico (TMB);

2 Estações de triagem;

5500 ecopontos»¹.

7- Importa salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, número 1, da CRP, e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto². E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do

Ordenamento, o que explica a obrigação dos serviços mínimos, i.e., a necessidade de assegurar os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como os necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações (artigo 57.º, número 3, da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3, do CT). Com efeito, a realização daqueles serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, atendendo em especial aos riscos de incêndio e de afetação da salubridade pública, por exemplo, os direitos à saúde pública (artigo 64.º, número 1, da CRP) e a um ambiente e qualidade de vida dos cidadãos (artigo 66.º CRP).

8- A temática dos serviços mínimos suscita diversos problemas. Na verdade, como ensina Romano Martinez,

«... a determinação do que sejam necessidades essenciais é, sem dúvida, complexa e depende de pressupostos subjetivos; levantam-se, por conseguinte, dúvidas relativamente a saber que serviços mínimos estabelecer e quantos trabalhadores têm de laborar para assegurar os ditos serviços de molde a manter o nível imposto.

Daí a existência de uma certa margem de casuismo na determinação dos serviços mínimos, que conduz, naturalmente, a polémicas e a uma frequente falta de consenso na sua determinação perante casos concretos. Mas o casuismo é indispensável já que, em termos abstratos, dificilmente se pode determinar quais os serviços mínimos para todos os sectores que se encontram indicados no artigo 537.º, número 2, do CT. Por isso, a expressão “serviços mínimos”, constante do artigo 537.º, número 1, do CT, corresponde a um conceito indeterminado, que carece de concretização perante cada situação real. Essa concretização é feita em dois planos; primeiro, na determinação de indispensabilidade do serviço e, segundo, na fixação do montante de serviços mínimos»³.

9- No que respeita a indispensabilidade do serviço, retemos o escrito do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, segundo o qual, empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis

«serão aqueles cuja actividade se proponha facultar aos membros da comunidade aquilo que, sendo essencial ao desenvolvimento da vida individual ou colectiva, envolvendo, portanto, uma necessidade primária, careça de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo daquela».

E acrescentou:

«... a multiplicidade dessas necessidades e a forma multifacetada como se apresentam obstam à sua catalogação prévia sem graves riscos de omissão, além de que a premência da sua satisfação dependerá, em grande parte dos casos, das circunstâncias concretas em que se apresentam»⁴.

3 ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 1271-1272; veja-se também, MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 663 e ss; PALMARALHO, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, pp. 494 e ss; LOBO XAVIER, com a colaboração de Furtado Martins, Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Guerra de Almeida, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2018, pp. 168 e ss.

4 Parecer n.º 86/82, de 4 de janeiro, homologado a 9 de setembro

1 Dados constantes do anexo 4, folha 2, da acta da DGERT.

2 Para uma análise dos limites do direito à greve, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, volume I, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 825 e ss.

No caso em análise, tenhamos presente que, de acordo com o plasmado no CT, a atividade das empresas ou estabelecimentos em causa se destina à satisfação de necessidades impreteríveis, uma vez que se subsume no setor de salubridade pública (artigo 537.º, número 2, alínea c))⁵, estando em causa, como referimos e desde logo, direitos à saúde pública (artigo 64.º, número 1, da CRP) e a um ambiente e qualidade de vida dos cidadãos (artigo 66.º CRP).

10- Relativamente à segunda questão (fixação do montante de serviços mínimos) importa salientar que, como acima referimos, o legislador recorreu a um conceito indeterminado para proceder à sua delimitação, afirmando que a definição deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT2009).

Estando em causa conceitos indeterminados, a doutrina tem sublinhado, por um lado, que se trata de «... uma figuração vaga, polissémica, que não comporta uma informação clara e imediata quanto ao seu conteúdo» sendo refratário a uma subsunção automática de factos em conceitos⁶, o que naturalmente exige uma ponderação concreta e precisa dos factos em análise; por outro, que não se faz prova deste tipo de conceitos⁷.

E, sobre esta matéria, o Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República teve ocasião de afirmar,

«Os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades que a lei exige que os trabalhadores grevistas, como tais, assegurem serão todos aqueles que se mostrem necessários e adequados para que a empresa ou o estabelecimento ponha à disposição dos utentes aquilo que, como produto da sua actividade, eles tenham necessidade de utilizar ou aproveitar imediatamente por modo a não

deixar de satisfazer, com irremediável prejuízo, uma necessidade primária».

Tendo ainda sublinhado:

«... a especificação dos serviços mínimos pela satisfação imediata dessas necessidades depende da consideração das exigências concretas de cada situação que, em larga medida, serão condicionantes da adequação do serviço a prestar em concreto, não deixando de figurar, entre essas mesmas circunstâncias, como elementos relevantes, por exemplo, o próprio evoluir do processo grevista que as determine, designadamente a sua extensão e a sua duração, e a existência de actividades sucedâneas»⁸.

11- Não podemos deixar também de sublinhar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concordância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 18.º, número 2, da CRP, e artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o *quantum* dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexistente outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos.

12- Em face do exposto, importa ter presente, na fixação do *quantum* dos serviços mínimos, que estamos perante uma greve marcada para os dias 27 e 28 de janeiro (segunda-feira e terça-feira), notando-se que ao domingo não existe, em regra, recolha de resíduos, o que gerará um acréscimo de concentração de material.

13- Acresce que o Tribunal tem ainda presente que, como bem tem sido notado pelos tribunais superiores, que:

«A fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos»⁹.

14- Por fim, saliente-se que foram mantidas divergências anteriormente existentes, algumas plasmadas na documentação enviada pela DGERT, tornando-se, assim, necessária a fixação de serviços mínimos.

de 1982, pelo Ministro do Trabalho, *Diário da República*, de 8 de Junho de 1983, II série, n.º 131, p. 4759. A doutrina deste Parecer foi sufragada noutras ocasiões, por exemplo, Parecer n.º 1/99, igualmente homologado, *Diário da República*, de 3 de Março de 1999, II série, n.º 52, pp. 3171 e ss.

5 Sublinha LIBERAL FERNANDES, *A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais*, Coimbra Editora, 2010, p. 346, que o critério utilizado pelo legislador é o dos fins ou dos interesses e não o da atividade, razão pela qual «um serviço é essencial não pela natureza das prestações que realiza, ainda que sejam relevantes para a vida em sociedade, mas pela natureza das actividades ou dos direitos que satisfaz». Note-se, no entanto, que as atividades ou os direitos que satisfaz se repercutem naturalmente na natureza das prestações que realiza.

6 MENEZES CORDEIRO, «Despedimento, Justa Causa, Concorrência Desleal do Trabalhador», *Revista da Ordem dos Advogados*, n.º 46, pp. 518-519. Como também escreve o Professor, a propósito de outro tema, em texto recente, «Justas Causas de Despedimento», AAVV, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, coordenação de Romano Martinez, volume II, Almedina, Coimbra, 2001, p. 12, «a uma primeira leitura, o conceito de justa causa apresenta-se como indeterminado: ele não faculta uma ideia precisa quanto ao seu conteúdo. Os conceitos indeterminados põem, de vez, em crise o método da subsunção: como acima foi dito, a sua aplicação nunca pode ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações». Para mais desenvolvimentos sobre a noção e a concretização de conceitos indeterminados, *vd.*, por todos, MENEZES CORDEIRO, *Da Boa Fé no Direito Civil*, «coleção teses», Almedina, Coimbra, reimpressão, 1997, pp. 1176 e ss.

7 ROMANO MARTINEZ, «A Justa Causa de Despedimento - Contributo para a Interpretação do Conceito Indeterminado de Justa Causa de Despedimento do artigo 9.º, número 1 LCCT», AAVV, *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, p. 179.

8 Parecer n.º 86/82, de 4 de janeiro, cit., p. 4759.

9 Ac. do TRL, de 3 de dezembro de 2014, processo n.º 2028/11.6TTL-SB.L1-4, www.dgsi.pt, ponto XVII do sumário; com a mesma orientação, Ac. do TRL, de 24 de fevereiro de 2010, processo n.º 1726/09.9YRSB-4, www.dgsi.pt.

IV - Decisão

Considerando o acima exposto, as alegações orais e escritas apresentadas pelas partes e respetiva fundamentação, os acórdãos números 27/2019, 31/2019 e 32/2019, bem como as especiais responsabilidades da empresa em causa na fixação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e dos necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, o tribunal decide, por maioria, fixar os seguintes serviços:

A -

	Trabalhadores
Estações de transferência (turno manhã)	3
Estações de transferência (turno tarde)	3
Transporte de ET'S	7
Digestão anaeróbia Aveiro (turno manhã)	3
Digestão anaeróbia Aveiro (turno tarde)	3
Digestão anaeróbia Coimbra (turno manhã)	3
Digestão anaeróbia Coimbra (turno tarde)	3
Aterro Aveiro (turno manhã)	2
Aterro Aveiro (turno tarde)	2
Aterro Coimbra (turno manhã)	2
Aterro Coimbra (turno tarde)	2
Recolha seletiva Aveiro	5
Recolha seletiva Coimbra	5
ETAL Aveiro (turno manhã)	1
ETAL Aveiro (turno tarde)	1
ETAL Coimbra (turno manhã)	1
ETAL Coimbra (turno tarde)	1
Valorização Biogás	4
Manutenção Aveiro (turno manhã)	2
Manutenção Aveiro (turno tarde)	2
Manutenção Coimbra (turno manhã)	2
Manutenção Coimbra (turno tarde)	2

B - Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes do STAL, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e número de colaborador de empresa (caso exista), os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, ao empregador, caso o STAL não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

C - Saliente-se ainda que o recurso à prestação laboral dos aderentes à greve só é lícito se e na medida em que os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes.

VIII - Para além do referido são ainda fixados complementarmente os serviços mínimos para as empresas de valorização e tratamento de resíduos sólidos, que apresentaram as propostas constantes das atas das reuniões realizadas na DGERT do Porto, dia 18 de dezembro, que se consideram

reproduzidas no presente acórdão, fazendo parte integrante deste processo.

Lisboa, 22 de dezembro de 2020.

Pedro Romano Martinez, árbitro presidente.
Zulmira de Castro Neves, árbitro de parte trabalhadora.
Francisco Sampaio Soares, árbitro de parte empregadora.

Declaração de voto de árbitro de parte trabalhadora

Acompanho o «enquadramento e fundamentação» do acórdão, mas não voto favoravelmente a decisão, pois, a meu ver, ponderadas a factualidade e a argumentação carreadas pelas partes e com base no que se pode presumir das regras da experiência, entendo, quanto às designadas «estações de transferência» (ver documentos das partes), que o seu não funcionamento durante o período da greve (48 horas), numa época de frio e sem quaisquer eventos sociais conhecidos que aumentem a produção de resíduos urbanos, não criará riscos sérios para a saúde pública nem afetará outras necessidades sociais impreteríveis. Quando muito admitiria apenas os serviços de receção de resíduos urbanos nas estações de transferência de Ossela, de Estarreja e Figueira da Foz, até ao limite das respetivas capacidades, (que a ERSUC preventivamente potenciaria ao máximo, aproveitando essa finalidade do pré-aviso), para o que seriam suficientes três trabalhadores, 1 por cada estação. Assim, poderiam aí ser recebidos parte dos resíduos urbanos cuja recolha se revelasse mais prioritária em razão de potenciais riscos para a saúde pública.

A proposta de serviços mínimos da ERSUC, que foi perfilhada pelo acórdão, a qual, embora reformulada mantém no essencial a sua proposta inicial, pressupõe que a greve não possa afetar em qualquer medida a recolha de resíduos urbanos, e, por isso, propõe que dos 11 trabalhadores habituais seriam necessários 7(!), o que equivaleria, nesta parte da atividade da empresa, à denegação do direito à greve nesses serviços. Trata-se de uma limitação excessiva, injustificada e sem suporte legal para tamanha restrição deste direito à greve, que é um direito fundamental constitucionalmente garantido e, no caso concreto, não há razões suficientes para a sua supressão prática.

Também me parece que seriam suficientes os cinco trabalhadores por turno, propostos pelo sindicato, para a constituição de um piquete móvel nas unidades centrais da ERSUC, por esta designadas centros integrados de tratamento de resíduos sólidos urbanos de Aveiro e Coimbra (CITVRSU de Aveiro e CITVRSU de Coimbra), sendo que os trabalhadores a integrar o referido piquete incluiriam com as aptidões funcionais indicadas na proposta sindical.

Sem tempo para maiores desenvolvimentos, são estas no essencial as razões justificativas do meu voto de vencido.

22 de dezembro de 2020.

Pedro Romano Martinez.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a PTM Ibérica, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Revisão global

O presente acordo de empresa revoga e substitui o acordo de empresa celebrado entre a empresa e o sindicato publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2015.

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a PTM Ibérica, Unipessoal L.^{da}, e, por outro, os seus trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA.

2- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de empresa, uma empresa e 25 trabalhadores.

3- Constituem anexos ao presente acordo os seguintes:

- a) Anexo I - «Categorias profissionais»;
- b) Anexo II - «Tabela salarial».

Cláusula 2.^a

Âmbito sectorial e territorial

1- O âmbito sectorial do presente acordo engloba as operações portuárias (carga geral, graneis e carga contentorizada), afins e complementares, sendo que os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante têm como local de trabalho o Porto de Aveiro e toda a área legalmente sujeita à jurisdição da Administração do Porto de Aveiro, excluindo o Porto da Figueira da Foz.

2- Consideram-se afins ou complementares, nomeadamente, as operações de carga e descarga de camiões e comboios na zona portuária.

3- São considerados locais de trabalho e áreas funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos, estruturas ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais de carga e ou descarga de bens ou mercadorias ou transporte sobre água, os cais, terraplenos, terminais, parques, operados pela entidade empregadora outorgante ou utilizadora de mão de obra portuária, situados nas áreas a que se referem os números anteriores e em tudo que não conflitue com o disposto no número 3 do artigo 1.º da Lei n.º 3/2013, de 14 de agosto.

4- São ainda áreas compreendidas no âmbito geográfico de aplicação deste acordo de empresa as instalações da entidade empregadora, ainda que localizadas fora das áreas referidas no número anterior.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de cinco anos a contar da data da sua entrada em vigor.

2- O acordo pode ser denunciado, mediante comunicação escrita feita com antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer a cada momento, devendo a comunicação ser acompanhada da proposta negocial de substituição do acordo em vigor.

3- No caso do acordo de empresa não ser denunciado com a antecedência mínima indicada no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de doze meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser efectuada com antecedência mínima de 60 dias.

4- As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número 2 ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias.

5- As negociações devem iniciar-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta prevista no número anterior.

6- No decurso de cada período de vigência e sem prejuízo do seu termo, podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente acordo. Alterações essas que serão sempre reduzidas à forma escrita.

7- Sem prejuízo do disposto dos números anteriores, anualmente e com efeitos reportados a janeiro de cada ano civil, por acordo das partes, será efectuada uma actualização salarial, contemplando, total ou parcialmente, as rubricas do anexo II. Esta actualização, ocorrerá num contexto de moderação salarial, tendo por referência o valor da inflação reportada pelo INE em cada ano. Esta actualização terá igualmente em consideração as condicionantes do mercado e o crescimento da actividade da empresa.

Cláusula 4.^a

Definições

Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «Posto de trabalho», o espaço físico e/ou posição que, de acordo com o sistema de trabalho definido pela empresa, o trabalhador deve ocupar;

b) «Descrição de funções», o descritivo do conjunto de tarefas principais e afins, e objectivos que constituem o resultado esperado da actividade de um determinado trabalhador, podendo a sua realização implicar a responsabilidade por mais de um posto de trabalho e corresponder a mais de uma profissão ou categoria profissional;

c) «Profissão», o tipo e natureza das funções desempenha-

das pelo trabalhador;

d) «Categoria profissional», o grau técnico ou hierárquico em que se integra o trabalhador, de acordo com o sistema de organização do trabalho em vigor na empresa.

Cláusula 5.^a

Categorias profissionais, valências técnicas e respectivo conteúdo funcional

1- As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos por este acordo e constantes no seu anexo I são as de:

- a) Supervisor;
- b) Operador de equipamentos de movimentação vertical;
- c) Encarregado;
- d) Conferente;
- e) Trabalhador portuário de base;
- f) Trabalhador indiferenciado.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido no ponto I do anexo I deste acordo.

3- São consideradas valências técnicas especializadas as seguintes:

- a) Desempenho da função de encarregado numa operação em navio;
- b) Desempenho da função de conferente;
- c) Desempenho da função de manobrador de equipamento de movimentação vertical.

4- O desempenho da valência descrita na alínea b) do ponto anterior será retribuído de acordo com a cláusula 5.^a da tabela salarial constante no anexo II e subsequentes alterações, caso venham a ocorrer.

Cláusula 6.^a

Âmbito profissional da actividade e prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1- Considera-se âmbito de atuação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, na zona portuária, o trabalho prestado nas diversas tarefas de movimentação de cargas, compreendendo as actividades de estiva, desestiva, conferência, carga ou descarga, transbordo, movimentação e arrumação de mercadorias em cais, terminais e parques, bem como de formação e decomposição de unidades de cargas e expedição de mercadorias.

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado ou promovido, independentemente da designação da posição, profissão ou categoria profissional que tipicamente seja costume atribuir àquelas.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar temporariamente outras actividades, em regime de substituição ou de acumulação com as que normalmente exerce, ainda que não compreendidas na descrição de funções respectiva, mas para as quais tenha qualificação e capacidade e que com estas tenham uma ligação funcional ou de afinidade.

4- Sem prejuízo do disposto nos dois números seguintes, o

trabalhador que exerça funções nos termos do número anterior por um período superior a 3 meses (seguidos ou intercalados), ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda enquanto tal exercício se mantiver, a partir do 4.º mês, sendo que o período de 3 meses é considerado para efeitos do disposto na cláusula única do capítulo II do anexo I do presente acordo.

5- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo estão disponíveis para o exercício da totalidade das tarefas e funções de movimentação de cargas integradas no âmbito de intervenção profissional definido no número 1 da presente cláusula e para as tarefas afins ou complementares, nomeadamente as previstas no número 2 da cláusula 2.^a

6- Durante o período de trabalho respectivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa para outros navios e ou serviços, nestes incluindo as tarefas afins ou complementares, nomeadamente as previstas no número 2 da cláusula 2.^a, ainda que noutro terminal, suportando a empresa as despesas que, comprovadamente, o trabalhador tenha tido por força dessa deslocação.

7- Da presente cláusula, e em função do seu conteúdo funcional, consideram-se excluídos os trabalhadores com a categoria profissional de «supervisor», salvo em casos excepcionais de necessidades prementes da empresa.

Cláusula 7.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa, nomeadamente e sem prejuízo do estatuído no Código do Trabalho:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os trabalhadores;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, abstendo-se de praticar atos assediadores;
- d) Promover e assegurar a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Observar e fazer cumprir todas as normas legais e regulamentares respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho, horário e ao local de trabalho no que se refere às condições de higiene e segurança e à prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- f) Prestar os esclarecimentos e informações tidos por relevantes ao sindicato signatário do presente acordo, designadamente quanto a eventuais alterações das condições de trabalho que afectem quaisquer direitos ou deveres consagrados no presente acordo, obrigando-se a um prazo de resposta não superior a dez dias;
- g) Não efectuar modificações da rotina instituída, sem prévia consulta ao sindicato com a antecedência mínima de trinta dias;
- h) Negociar, no respeito pela boa fé, quanto a quaisquer alterações ao presente acordo;
- i) Descontar e entregar pontualmente ao sindicato os descontos feitos em nome deste às retribuições dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do sector e por normas convencionais, de:

- a) Acatar as ordens dadas pela entidade empregadora ou seus legítimos representantes, em tudo o que respeite à execução e disciplina em matéria de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e as demais pessoas e entidades que se relacionem com a entidade empregadora;
- c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade empregadora, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, cumprindo integralmente os horários estabelecidos e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora;
- f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- g) Desempenhar as tarefas de que foram incumbidos nos termos do presente acordo, nos termos da legislação aplicável e dos usos laborais;
- h) Participar, de forma activa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional que lhes sejam destinados e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança;
- i) Respeitar e fazer respeitar as normas e os regulamentos de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso colectivo ou individual que lhes for distribuído e, bem assim, zelar pelo seu uso e conservação;
- j) Abster-se de comportamentos que impliquem baixa de produtividade, promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Abster-se de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento de mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- l) Não se apresentar ao trabalho sob influência de álcool, substâncias psicotrópicas ou medicamentos que possam afectar o seu desempenho profissional e a segurança dos demais trabalhadores e o sistema produtivo da empresa;
- m) Não consumir álcool e substâncias psicotrópicas durante os seus horários de prestação de trabalho;
- n) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controlo de alcoolemia e de substâncias psicotrópicas, quando tal seja determinado, sempre no cumprimento da legislação aplicável.

Cláusula 9.^a

Disponibilidade dos trabalhadores de base

1- Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária (e actividades afins e complementares) e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que forem contratados.

2- A plena utilização referida no ponto anterior não é aplicável ao trabalho suplementar, com exceção de:

a) Necessidade extrema e urgente de términos de operação portuária em navios, previamente comunicada ao Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA;

b) Situações de força maior devidamente comprovadas, entendendo-se por estas, eventos que não possam ser antecipadamente previstos.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nas alíneas a) e b) do ponto número 2 da presente cláusula será pago, em acréscimo, 25 % do valor do período de trabalho suplementar para o qual foram convocados.

4- Ao abrigo do princípio de gestão livre e racional dos meios humanos, a empresa poderá, dentro de cada turno ou período de trabalho, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou serviços, exercendo as mesmas funções ou outras que lhe sejam determinadas, sempre sem prejuízo do respeito pelas normas de segurança.

Cláusula 10.^a

Organização, direção e execução do trabalho

1- Compete à empresa e seus representantes hierárquicos da profissão, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho, incluindo a determinação dos trabalhadores de que necessitam para a realização das correspondentes operações portuárias, devendo, para o efeito, tomar como referência a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar.

2- No exercício da competência referida no número anterior, a empresa deverá observar as prescrições legais e regulamentares aplicáveis no âmbito das exigências de segurança, higiene e de saúde no trabalho.

Cláusula 11.^a

Afetação de trabalhadores

1- A afetação de trabalhadores ao trabalho a ser executado será determinada pela empresa através da respetiva hierarquia.

2- O número de trabalhadores a afectar às operações ou serviços será definido pela empresa, nomeadamente e sem prejuízo de outros que a empresa entenda aplicáveis, tendo em atenção os seguintes factores:

- a) Necessidades técnicas da operação;
- b) Natureza das mercadorias;
- c) Equipamento a utilizar;
- d) Tipo de serviço a prestar;
- e) Rentabilidade pretendida;
- f) Aptidões pessoais dos trabalhadores e respetivas qualificações profissionais;

g) Prescrições de prevenção e segurança aplicáveis.

3- No decurso da operação e ou serviço, o número de trabalhadores que lhe estão afectos pode ser aumentado ou reduzido em função da evolução do próprio serviço ou da necessidade de organização do trabalho, salvaguardando sempre o constante na alínea g) do número anterior.

Cláusula 12.^a

Organização do trabalho diário e semanal

1- A duração do trabalho diário e semanal é a estabelecida em conformidade com os horários de trabalho fixados neste acordo.

2- Compete à empresa, no exercício do seu poder de direcção, determinar o horário de trabalho que em cada momento estará em vigor, com respeito pelas normas imperativas aplicáveis.

3- A alteração do horário de trabalho determinada pela empresa nos termos do número anterior pode determinar a alteração do período normal de trabalho diário e semanal, dentro dos limites legais aplicáveis, sem que seja devido o pagamento de qualquer remuneração adicional aos trabalhadores em virtude de tal alteração.

Cláusula 13.^a

Horários de trabalho

Na empresa praticar-se-ão, conforme as características dos serviços e sem prejuízo de outros que possam vir a ser determinados pela empresa com respeito pelas normas legais e convencionais imperativas, os seguintes horários de trabalho:

a) Turnos de 6 horas consecutivas de trabalho diário, de 2.^a feira a sábado, nos seguintes horários:

- i) 1.º turno - das 8h00 às 14h00 (período normal de trabalho);
- ii) 2.º turno - das 14h00 às 20h00 (período normal de trabalho);
- iii) 3.º turno - das 20h00 às 2h00 (período normal de trabalho);
- iv) 4.º turno - das 2h00 às 8h00 (período suplementar de trabalho).

Sem prejuízo do prosseguimento da prestação de trabalho contínuo nas operações em curso, aos trabalhadores afectos aos turnos de trabalho acima previstos será facultado um tempo suficiente para tomarem uma pequena refeição sem abandonar o local de trabalho;

b) Períodos de trabalho de segunda a sexta-feira com intervalos para descanso e para refeição nos termos abaixo referidos:

Períodos de trabalho, prolongamentos de período e horas de refeição:

- i) Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00 - 1.º período ou período normal de trabalho;
- ii) Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24h00 - 2.º período ou período suplementar de trabalho;
- iii) Das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 7h00 - 3.º período ou período suplementar de trabalho;
- iv) Das 17h00 às 20h00, das 0h00 às 3h00 e das 7h00 às

8h00 - prolongamentos de período;

v) Das 12h00 às 13h00, das 20h00 às 21h00 e 3h00 às 4h00 - horas de refeição.

Cláusula 14.^a

Adaptabilidade e mobilidade horária

1- Poderá vigorar um regime de adaptabilidade de modo a permitir um máximo de 10 horas de trabalho diário, desde que, em cada período de referência, não seja excedida a média de:

a) 36 horas por semana, no caso de vigorar a organização dos tempos de trabalho prevista na alínea a) da cláusula 13.^a;

b) 40 horas por semana, caso vigore a organização dos tempos de trabalho contemplada na alínea b) da mesma cláusula.

2- Este regime de adaptabilidade poderá ser praticado da seguinte forma:

a) De segunda a sábado, caso vigore o horário de trabalho previsto na alínea a) da cláusula 13.^a, sem prejuízo do ponto iv) da alínea a) dessa mesma cláusula;

b) De segunda a sexta-feira, caso vigore o horário de trabalho previsto na alínea b) da cláusula 13.^a, no intervalo compreendido entre as 17h00 e as 24h00.

3- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, ao abrigo do regime de adaptabilidade deve ser comunicada, se possível, com a antecedência de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 15.^a, em que aquela antecedência pode ser inferior.

4- Os períodos de referência previstos no número 1 da presente cláusula, terão uma duração de seis meses, com início, em princípio, nos meses de janeiro e julho de cada ano.

5- No cálculo da média referida no número 2, proceder-se-á do seguinte modo:

a) Os dias de férias não contarão para o período de referência em que são gozados;

b) Os dias de ausência por doença, licença por maternidade ou paternidade e licença especial para assistência a deficiente ou doente crónico também não serão considerados.

6- As rendições dos trabalhadores serão feitas no próprio posto de trabalho, não podendo o trabalhador de um turno ausentar-se enquanto o do turno seguinte não estiver pronto para ocupar o posto.

7- Por vicissitudes ligadas à chegada/partida de comboios e/ou chegada/partida de navios de linha regular, a hora do início dos turnos de trabalho constantes na alínea a) da cláusula 13.^a pode ser alterada pela empresa em conformidade, não podendo, contudo exceder as 2 horas, sem prejuízo de o trabalho prestado entre as 2h00 e as 8h00 ser pago como trabalho suplementar.

8- A afectação de trabalhadores aos turnos de trabalho constantes na alínea a) da cláusula 13.^a será determinada pela empresa e far-se-á de forma rotativa. Sempre que previsivelmente não houver colocação para todos os trabalhadores afectos a um dos turnos de trabalho, os restantes trabalhadores, por comunicação da empresa, consideram-se afectos ao período imediatamente seguinte ou anterior.

Cláusula 15.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho;

b) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa e/ou a manutenção dos postos de trabalho;

c) Casos de força maior;

d) Outras situações acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até três horas diárias, em prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, cinquenta e cinco horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil.

3- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas a), b) e c) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, deve ser comunicada, se possível, na semana anterior, salvo nas situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas a), b) e c) do anterior número 1 em que aquela antecedência pode ser inferior, podendo ser comunicada com 24 horas de antecedência.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa. A empresa terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, três dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efectuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

6- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efectuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho se reporta, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efectuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

7- Caso a compensação não tenha sido efectuada nos termos referidos nos números anteriores, o total das horas

prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador calculado nos termos da retribuição horária suplementar.

8- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária suplementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho a tempo parcial

A empresa poderá celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, nos termos do disposto no artigo 150.º e seguintes do Código do Trabalho e da cláusula seguinte.

Cláusula 17.^a

Empresa de trabalho portuário

1- A empresa obriga-se a recorrer, apenas, à empresa de trabalho portuário Improvisângulo, Unipessoal, L.^{da}, para cedência de trabalhadores por esta última contratados para o efeito, sempre que necessite de mão de obra.

2- No cumprimento do disposto no número anterior, será celebrado um protocolo de acordo entre a empresa e a Improvisângulo, Unipessoal, L.^{da} e que vigorará por igual período de tempo do presente acordo de empresa.

Cláusula 18.^a

Intervalo de descanso diário

Os trabalhadores têm direito a período de descanso diário de onze horas entre jornadas consecutivas de trabalho, nos termos do disposto no artigo 214.º, número 1, do Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado, por determinação da entidade empregadora, nas seguintes situações:

a) Para além das horas diárias em regime de adaptabilidade, ao abrigo do previsto no número 1 da cláusula 14.^a;

b) Para além das horas diárias em regime de banco de horas, ao abrigo do previsto na alínea a) do número 2 da cláusula 15.^a;

c) Para além do horário previsto na alínea a) da cláusula 13.^a, ou seja, no turno das 2h00 às 8h00;

d) Para além do horário previsto na alínea b) da cláusula 13.^a, ou seja, nos períodos das 17h00 às 24h00, das 0h00 às 7h00 e nos prolongamentos de período das 17h00 às 20h00, das 0h00 às 3h00 e das 7h00 às 8h00;

e) Em dia de descanso semanal obrigatório e feriados em todos os horários de funcionamento;

f) Em dia de descanso semanal complementar em todos os horários de funcionamento, caso vigore a organização dos tempos de trabalho prevista na alínea b) da cláusula 13.^a;

g) Para além da média de 36 e/ou 40 horas semanais calculadas no período de referência de seis meses referido no número 4 da cláusula 14.^a;

h) Para além do limite previsto na alínea a) do número 2 da cláusula 15.^a

2- De segunda a sexta-feira, o trabalho suplementar previsto no número ii) da alínea b) da cláusula 13.^a será prestado à hora. Nos casos de acabamento de operações de navios e/ou de comboios, esta prática poderá ser prolongada até às 3h00.

3- O trabalho suplementar prestado ao sábado (quando consubstanciar dia de descanso), ao domingo e ao dia feriado, será prestado ao período e meio período (em função do número de horas efectivamente realizadas) e será pago com o acréscimo previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 28.^a O meio período em singelo, apenas poderá ser praticado para trabalho a iniciar às 8h00.

4- O facto de um trabalhador chegar ao fim do período de referência de seis meses previsto no número 4 da cláusula 14.^a com uma média semanal de horas de trabalho inferior a 36 e/ou 40 não dará origem a qualquer crédito de horas a favor da entidade empregadora nem poderá servir para fazer qualquer compensação com o número de horas de trabalho que vier a ser apurado no termo dos períodos de referência seguintes.

5- A prestação de trabalho suplementar pode ser feita até ao limite máximo de 250 horas anuais, não se contando para estes limites o trabalho suplementar realizado por motivos de força maior, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 28 de agosto, com a redacção dada pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro.

Cláusula 20.^a

Disponibilidade para prestação de trabalho suplementar

Sempre que a entidade empregadora o solicite, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos de força maior, expressamente o solicite.

No entanto, a empresa obriga-se a respeitar e levar em consideração o direito do trabalhador à vida familiar e social, o direito à saúde e o bem estar, bem como, aos limites máximos de prestação de trabalho suplementar identificados no ponto número 6 da cláusula 19.^a

Cláusula 21.^a

Comunicação do trabalho suplementar

A convocação para trabalho suplementar deverá ser feita da seguinte forma:

1- Caso vigore a organização dos tempos de trabalho prevista na alínea a) da cláusula 13.^a, a comunicação do trabalho suplementar far-se-á da seguinte forma:

a) Nas situações de realização de trabalho suplementar em repetição de turno no período nocturno (2h00/8h00), a efectuar pelos trabalhadores afectos ao 1.º turno, os mesmos, salvo por motivos de emergência, inclusive operativa, ou de força maior, serão avisados pela empresa até às 16h00;

b) Nas situações de realização de trabalho suplementar em antecipação de turno no período nocturno (2h00/8h00), a efectuar pelos trabalhadores afectos ao 1.º turno, os mesmos, salvo por motivos de emergência, inclusive operativa, ou de força maior, serão avisados pela empresa até às 16h00 do dia

anterior;

c) Nas restantes situações, marcação ou cancelamento de turnos em dia de descanso obrigatório, salvo por motivos de emergência, inclusive operativa, ou de força maior, os trabalhadores serão avisados com a antecedência mínima de dezasseis e de doze horas respectivamente, tendo como referência o início de cada jornada diária de trabalho.

2- Caso vigore a organização dos tempos de trabalho prevista na alínea b) da cláusula 13.^a, salvo por motivos de emergência, inclusive operativa, ou de força maior, a comunicação do trabalho suplementar far-se-á da seguinte forma:

a) De segunda a sexta-feira até às 16h00 de cada dia;

b) Para trabalho aos sábados, domingos e feriados a comunicação deverá ser feita até às 16h00 do dia útil imediatamente anterior.

3- A comunicação aludida nos pontos 1 e 2 da presente cláusula deverá ser feita ao trabalhador pelos meios adoptados pela empresa no que concerne à escala diária de trabalho, ou, em alternativa, através da comunicação verbal dos seus supervisores. E deverá conter a seguintes indicações:

a) O local e o tipo de operação portuária a realizar, no tráfego, em comboio ou em navio, bem como a função a desempenhar;

b) Número de horas, período e/ou meio período a realizar.

4- Uma vez convocada, comunicada e aceite, a prestação do trabalho suplementar não poderá ser recusada nem retirado o pagamento correspondente, salvo se o cancelamento da operação portuária, por razões anómalas e extraordinárias, for comunicado aos trabalhadores nos termos seguintes:

a) De segunda a sexta-feira até 30 minutos antes do início da prestação de trabalho suplementar em continuidade de uma operação portuária em curso;

b) De segunda a sexta-feira até 3 horas antes do início da prestação de trabalho suplementar das 0h00 às 7h00;

c) Até às 22h00 do dia imediatamente anterior para prestação de trabalho suplementar aos sábados e feriados de terça a sexta-feira;

d) Até às 12h00 do dia imediatamente anterior para prestação de trabalho suplementar aos domingos e aos feriados à segunda-feira.

5- O não cumprimento no previsto nas alíneas c) e d) do ponto anterior obriga o pagamento ao trabalhador do valor do período contratado.

Cláusula 22.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- A prestação de trabalho suplementar impeditiva do gozo do descanso diário confere ao trabalhador o direito a gozar um descanso compensatório proporcional.

3- O gozo do descanso compensatório referido no número anterior terá lugar nos três dias úteis seguintes ao dia em

que perfizer o período correspondente a um dia normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno

Para todos os efeitos, considera-se trabalho noturno aquele que for prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 24.^a

Regime de férias

Às matérias respeitantes a férias, em tudo o que não estiver previsto no presente acordo, nomeadamente, à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação do contrato, e todas as demais matérias sobre férias previstas no Código do Trabalho, aplica-se o disposto neste código.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente, no mínimo, a um mês de retribuição.

2- A retribuição a que se refere o número anterior integrará, além da remuneração de base correspondente, o subsídio de IHT e o subsídio de turno e por trabalho noturno.

3- Os trabalhadores que prestem serviço nas categorias profissionais imediatamente superiores, por um período mínimo de 90 dias, com aumento de retribuição nos termos do número 4 da cláusula 6.^a, serão retribuídos nas férias, proporcionalmente ao trabalho prestado em cada uma daquelas categorias.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal cujo pagamento será feito até ao dia 15 de dezembro.

2- O trabalhador que tenha direito a receber subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço, recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3- No ano de admissão o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço completado até 31 de dezembro.

4- Nos casos de cessação do contrato de trabalho, ou de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, a empresa pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação ou da suspensão.

5- No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no número 1, o pagamento será efectuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.

6- A retribuição a que se refere o número 1 será calculada

nos termos do Código do Trabalho e tem por referência a retribuição base mensal de cada trabalhador.

Cláusula 27.^a

Valor das prestações pecuniárias

A empresa respeitará como limites mínimos das prestações pecuniárias devidas aos trabalhadores de cada categoria profissional, os valores definidos na tabela salarial constante do anexo II do presente acordo.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos previstos em cada momento no Código do Trabalho e que à data da celebração do presente acordo são os seguintes:

- a) 25 % pela 1.^a hora ou fração desta em dia útil;
- b) 37,5 % pelas horas ou frações subsequentes em dia útil;
- c) 50 % por cada hora ou fração em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e ainda em dia feriado.

2- No termo de cada um dos períodos de referência de seis meses previstos no número 4 da cláusula 14.^a, será calculado o total de horas trabalhadas por cada trabalhador, para o qual não contam as já pagas nos termos do número anterior, devendo as que excederem a média de 36 e/ou 40 horas semanais no período de referência ser pagas com um acréscimo de 25 %.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso diário e dos dias de descanso obrigatório e complementar a que legalmente tenham direito.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a remuneração especial no mínimo igual a 25 % da retribuição base mensal, sem prejuízo de os trabalhadores que exerçam cargo de direcção poderem renunciar à mesma.

Cláusula 30.^a

Feriados

1- São feriados os estipulados na lei como feriados obrigatórios e ainda o feriado municipal de Ílhavo.

2- Na véspera de Natal e do Ano Novo o trabalho ocorrerá

somente até às 12h00, com excepção do seguinte:

a) Salvo situações de força maior devidamente comprovadas e fundamentadas;

b) Salvo situações de operações portuárias de navios com termos previstos até às 17h00;

c) Em todo o caso, não se tratando de linhas regulares de contentores e trabalho prestado ao abrigo da alínea a) da cláusula 13.^a do presente AE, o trabalho referido nas alíneas anteriores deste número terminará, forçosamente, até às 18h00.

3- O previsto no número 2 desta cláusula implica um pagamento especial ao trabalhador cujo acréscimo será o constante na alínea c) do número 1 da cláusula 28.^a deste AE, contado a partir das 13h00.

Cláusula 31.^a

Vigência dos regimes de horário

1- Na remuneração dos trabalhadores expressamente contratados para trabalhar em determinado regime de turnos com ou sem cobertura de sábados, domingos e/ou feriados, consideram-se incluídos todos os eventuais acréscimos ou compensações devidas pela penosidade do respetivo regime de turnos e ainda da prestação de trabalho em período considerado noturno.

2- Quando um trabalhador não tenha sido expressamente contratado com a possibilidade de exercer a respectiva prestação de trabalho em regime de turnos rotativos e a empresa venha a determinar posteriormente a prestação do trabalho neste regime, a entidade empregadora pagar-lhe-á o respectivo subsídio, calculado nos termos da cláusula 32.^a, o qual apenas será pago nos dias ou meses em que durar a sua sujeição ao referido regime.

Cláusula 32.^a

Subsídio de turno e por trabalho noturno

1- Aos trabalhadores cuja prestação mensal de trabalho seja efectuada em regime de turnos nos termos das alíneas a) ou b) da cláusula 13.^a, será devido um subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- O subsídio referido no número anterior será de valor único e equivalente a 15 % da sua remuneração base mensal e integra, para todos os efeitos, o conceito de retribuição.

3- O cálculo referido na parte final do número 2 da cláusula 31.^a respeitante à prestação de trabalho em regime de turnos em um ou mais dias é, diariamente, o seguinte: vencimento mensal: 22 dias x 15 %.

4- Com a atribuição deste subsídio consideram-se incluídos os montantes devidos pela penosidade do trabalho prestado em período considerado noturno.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de refeição por cada dia, período e/ou meio período de trabalho prestado.

2- O subsídio previsto nesta cláusula terá o valor fixado no

anexo II e será pago na modalidade que vier a ser determinada pela empresa (em dinheiro ou através da utilização de vale ou cartão).

3- Este subsídio não será atribuído em todas as situações que determinem a perda de retribuição.

Cláusula 34.^a

Comunicação e justificação de faltas

1- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, a ausência, quando previsível, é comunicada à empresa, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à empresa é feita logo que possível.

3- A não comunicação da falta, nos termos dos números anteriores, implica que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 35.^a

Quotização sindical e informação social

1- O trabalhador associado deverá remeter à empresa declaração escrita de autorização de desconto de quota sindical em que conste a sua assinatura.

2- Na declaração referida no número anterior deverá constar o valor da quota sindical ou a percentagem da retribuição a deduzir.

3- O montante cobrado será enviado pela empresa ao sindicato, até ao dia 20 do mês seguinte, acompanhado de um mapa mencionando o nome do associado e o montante descontado.

4- O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pela empresa mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.

5- A empresa enviará ao sindicato a informação social legalmente exigível.

Cláusula 36.^a

Actividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e o sindicato outorgante têm direito a exercer e desenvolverem nos termos da lei actividade sindical nas instalações da empresa ou nos locais de trabalho.

2- O sindicato outorgante obriga-se a comunicar à empresa os nomes dos dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição.

3- A empresa cumprirá o disposto na legislação aplicável em matéria de exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Comissão paritária

1- Para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo e resolver as divergências de carácter operacional pode ser constituída uma comissão paritária.

2- A comissão paritária é constituída por quatro membros,

sendo dois nomeados pelo sindicato e dois nomeados pela empresa.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente um membro de cada parte.

4- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos do acordo de empresa e considera-se para todos os efeitos como integrando o instrumento de regulamentação colectiva a que respeita.

Cláusula 38.^a

Formação profissional

Às matérias respeitantes a formação profissional, em tudo o que não estiver previsto no presente acordo, nomeadamente, objectivos, formação contínua, crédito de horas, subsídio e conteúdo da formação contínua, bem como aos efeitos e ou direitos em caso de cessação do contrato, e todas as demais matérias sobre formação profissional previstas no Código do Trabalho, aplica-se o disposto neste código.

Cláusula 39.^a

Maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

Aveiro, 9 de novembro de 2020.

Pela PTM Ibérica, Unipessoal L.^{da}:

Francisco Costoya González, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para o ato:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA:

Eduardo José Ferreira Marques, presidente da direcção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

António Júlio Ribeiro Fernandes, vice-presidente da direcção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

Mário Paulo Dinis Dias, tesoureiro da direcção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

ANEXO I

I - Categorias profissionais

Supervisor - O trabalhador que coordena as operações portuárias, planificando, dirigindo e orientando todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes sectores da mesma. Colabora com a estrutura directiva do respectivo departamento na realização de estudos e no planeamento das actividades do departamento ou de uma secção do mesmo, em áreas de complexidade técnica. Realiza os trabalhos de maior complexidade técnica e monitoriza, com ou sem poder hierárquico, os restantes trabalhadores do departamento ou

secção, de modo a garantir a qualidade técnica dos trabalhos. Conforme for definido pela estrutura directiva do respectivo departamento, pode chefiar uma equipa de profissionais de diversas categorias ou uma determinada área de actividade do departamento ou secção. É responsável pelo levantamento de necessidades e organização da formação dos trabalhadores. Reporta hierarquicamente à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido. Compete-lhe, ainda: Promover a formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam; Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o acordo de empresa em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correcta execução do trabalho; Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar; Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações; Assegura aos trabalhadores portuários de base as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.

Operador de equipamentos de movimentação vertical - Trabalhador que desempenha todas as funções inerentes à operação portuária. Exerce a actividade de movimentação de carga, quando no desempenho destas funções, opera, principal e preferencialmente, com os meios mecânicos de movimentação vertical existentes a bordo ou em cais, fixos ou móveis, sejam gruas, guindastes, guinchos, pórticos de cais e de parque. Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terminais de contentores ou terraplenos, quaisquer mercadorias ou equipamentos susceptíveis de movimentação por tal processo. Compete-lhe ainda, zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique.

Por se revelar igualmente compatível com as suas aptidões e capacidade profissional, este trabalhador opera igualmente com meios mecânicos de movimentação horizontal sempre e quando solicitado para isso.

Encarregado - Trabalhador cujo desempenho profissional compete-lhe efetuar as seguintes tarefas:

a) Na dependência dos superiores hierárquicos, distribuir pelos trabalhadores as tarefas de cada um, assegurar a regularidade da prestação de serviço e responder pela inobservância de disposições normativas de que tenha ou deva ter conhecimento;

b) Controlar nos navios a substituição do pessoal ou de materiais necessários, dando de imediato seguimento, consoante seus aspectos no decurso das operações e com elas relacionadas;

c) Anotar e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias e sinistros decorrentes das operações na movimentação de cargas, sem prejuízo de prosseguimento do serviço;

d) Colaborar quando solicitado para o efeito com os seus superiores hierárquicos, na planificação dos serviços e nas requisições do pessoal.

Por se revelar igualmente compatível com as suas aptidões e capacidade profissional, este trabalhador, como resultado de uma gestão justa e racional dos recursos humanos disponíveis, desempenhará as funções de trabalhador portuário de base, sempre e quando solicitado para isso. Este desempenho pontual das funções de trabalhador portuário de base, ocorrerá, apenas, em momentos cuja solicitação de mão de obra assim o imponha.

Conferente - Trabalhador cujo desempenho profissional compete-lhe efetuar as seguintes tarefas:

a) Conferir a carga ou descarga, recepção ou entrega, paletização, contentorização e, em operações com outras unidades de transporte, todas as mercadorias, assegurando-se da sua perfeita identificação;

b) Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

c) Controlar e recolher o resultado das pesagens efectuadas;

d) Relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

e) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de cargas, sua localização, recepção e entrega;

f) Dar conhecimento ao superior hierárquico imediato de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;

g) Passar senhas ou recibos de entrega de carga e recepção de cargas, com indicação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos;

h) Identificar-se em todos os documentos por si movimentados;

i) Proceder à colheita de amostras de mercadorias nos termos prescritos, medir e obter a cubicagem dos volumes medidos;

j) Selar contentores ou outras unidades de transporte, verificar a existência e inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade;

k) Passar folhas de descarga para a alfândega, copiar manifestos, elaborar relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas.

As funções enumeradas nas alíneas precedentes incluem a utilização por parte do conferente de computadores e outros meios de comunicação e transmissão, a via escrita e fotográfica, bem como, todos os meios que a entidade empregadora lhe venha a disponibilizar.

Por se revelar igualmente compatível com as suas aptidões e capacidade profissional, este trabalhador, como resultado de uma gestão justa e racional dos recursos humanos disponíveis, desempenhará as funções de trabalhador portuário de base, sempre e quando solicitado para isso. Este desempenho pontual das funções de trabalhador portuário de base, ocorrerá, apenas, em momentos cuja solicitação de mão de obra assim o imponha.

Trabalhador portuário de base - É o trabalhador que desempenha todas as funções inerentes à operação portuária, nomeadamente: (i) A bordo, compete-lhe o exercício das funções de estiva e desestiva, peagem e despeagem quando não efectuadas pela tripulação do navio e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e

liquefeitas, limpeza de porões ou tanques, vazador de graneis, operador de graneis líquidos, montar mangueiras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos; Ainda a bordo, posicionando-se em lugar que lhe permita a completa e simultânea visibilidade do porão e do operador de equipamento de elevação instalado no navio ou no cais, coordena através de sinais manuais o movimento das lingadas de e para bordo, para os quais a observância dos trabalhadores e do manobrador do equipamento é obrigatória, assegurando que com tal coordenação se evitam danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio; (ii) No cais ou terra-pleno, compete-lhe exercer as funções de ligação e ou desligação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes, bem como o controlo, orientação e o planeamento operacional tendente à carga e descarga de contentores nos terminais. Ainda no cais e noutras zonas portuárias exerce a actividade de movimentação de carga através de empilhadores, bulldozers, pás mecânicas, reach-stacker, ou qualquer outro tipo de equipamento, que seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tractores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel.

Compete-lhe conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado; Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas; Controlar e colher o resultado das pesagens efectuadas; Medir e obter a cubagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga; Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização; Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade; Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência; Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço; Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

Trabalhador indiferenciado - O trabalhador que, estando em formação para trabalhador portuário de base, executa, com orientação do formador responsável e de acordo com um plano de formação preestabelecido, todas as tarefas de movimentação de cargas portuárias, excluindo aquelas que exijam qualquer valência e especialização própria e ou característica dos trabalhadores portuários de base, durante o período para que tiverem sido contratados.

II - Mobilidade intercategorias/promoções

Cláusula única

A passagem de uma categoria profissional para outra de nível superior obedecerá sempre ao conjunto de três critérios: (i) Necessidade interna da empresa declarada por esta; (ii) Execução de todas as tarefas exigidas pela descrição da categoria profissional por um período mínimo de 18 meses; e (iii) Nota de «Apto para promoção» no sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

Aveiro, 9 de novembro de 2020.

Pela PTM Ibérica, Unipessoal L.ª,

Francisco Costoya González, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA:

Eduardo José Ferreira Marques, presidente da direcção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

António Júlio Ribeiro Fernandes, vice-presidente da direcção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

Mário Paulo Dinis Dias, tesoureiro da direcção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

ANEXO II

Tabela salarial

Cláusula 1.ª

Valores mínimos das remunerações base por nível

1- Os vencimentos base dos trabalhadores de cada categoria profissional terão de respeitar os seguintes valores mínimos:

Níveis salariais	VB mínimos (euros)
Supervisor	1 442,00 €
Encarregado	1 000,00 €
Operador de equipamentos verticais	927,00 €
Conferente	900,00 €
Trabalhador portuário de base	772,50 €
Trabalhador indiferenciado	635,00 €

2- A alteração do período normal de trabalho diário e semanal nos termos previstos nas cláusulas 12.ª e 13.ª do presente acordo não implica qualquer alteração dos níveis salariais ou da retribuição dos trabalhadores, ficando, contudo, salvaguardado o constante no número 2 da cláusula 31.ª

Cláusula 2.^a

Subsídio de alimentação

Com efeitos a 1 de janeiro de 2021, a empresa pagará ao trabalhador, em cartão refeição, a quantia de 7,63 € por subsídio e de acordo com o número 1 da cláusula 33.^a deste AE, não podendo, contudo, o trabalhador ser prejudicado pela aplicação do disposto no número 3 da cláusula 14.^a e no número 4 da cláusula 15.^a

Cláusula 3.^a

Horas de refeição

O trabalho prestado nas horas de refeição referidas no ponto v) da alínea b) da cláusula 13.^a do presente acordo de empresa confere ao trabalhador o direito a:

- 1- O montante de 14,00 € de segunda a sexta-feira;
- 2- O montante de 21,84 € aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 4.^a

Horas de términos de operação, prolongamento e antecipação de período

1- As situações de términos de operação portuária, de segunda a sexta-feira, que ocorram no decurso de uma hora mais, a seguir a pelo menos um período de trabalho completo são remuneradas da seguinte forma:

- a) Hora de términos 17h00/18h00: 9,66 €;
- b) Hora de términos 20h00/21h00: 14,42 €;
- c) Hora de términos 0h00/1h00: 18,54 €.

2- É acordado o montante de 18,54 € para pagamento do prolongamento de período 7h00/8h00, de segunda a sexta-feira, referido no número 4 da alínea b) da cláusula 13.^a do AE - acordo de empresa.

3- Iniciando a jornada de trabalho uma hora antes, ou seja, às 7h00 de segunda a sexta-feira, a mesma, será retribuída pelo montante de 12,36 €.

Cláusula 5.^a

Subsídio de desempenho de valência técnica especializada

Por se revelar de considerável importância no decurso de uma operação portuária em navios, o desempenho referido na alínea c) do número 3 da cláusula 5.^a do presente acordo de empresa confere ao trabalhador o direito a um subsídio nos seguintes moldes:

1- De segunda a sexta-feira:

- a) ½ período de trabalho (8h00/12h00, 13h00/17h00 ou 17h00/20h00): 7,50 €;
- b) Período de trabalho (8h00/17h00 ou 17h00/24h00): 15,00 €.

2- Aos sábados, domingos e feriados:

- a) ½ período de trabalho 8h00/12h00: 10,00 €;
- b) ½ período de trabalho 17h00/20h00: 12,00 €;
- c) Período de trabalho 8h00/17h00: 20,00 €;
- d) Período de trabalho 17h00/24h00: 24,00 €.

Aveiro, 9 de novembro de 2020.

Pela PTM Ibérica, Unipessoal L.^{da}:

Francisco Costoya González, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA:

Eduardo José Ferreira Marques, presidente da direção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

António Júlio Ribeiro Fernandes, vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

Mário Paulo Dinis Dias, tesoureiro da direção, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para o ato.

Depositado em 8 de fevereiro de 2021, a fl. 148 do livro 12, com o n.º 36/2021, 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 Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

A Caravela - Companhia de Seguros, SA, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2018, acordam alterar o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 51.^a, números 1 e 2, passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 51.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da Caravela - Companhia de Seguros, SA uma comparticipação nas despesas escolares do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

- a) Até ao 1.º ciclo do ensino básico: 40,00 €;
b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;
c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;
d) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 12.º anos): 110,00 €.
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)

Artigo 2.º

Anexo II e o anexo III, passam a ter a redação seguinte:

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2021

Tabela salarial 2021		
Retribuição base		
Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para limite superior
A	2 170,29 €	3 303,97 €
B	1 719,81 €	2 523,14 €
C	1 165,58 €	2 523,14 €
D	1 249,98 €	1 427,26 €
E	1 066,47 €	1 391,00 €
F	932,56 €	1 165,58 €
G	742,33 €	1 165,58 €

- Subsídio de refeição:
Subsídio de refeição para o ano de 2021: 10,95 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 42. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75,00 €
Refeição isolada	12,00 €
Dormida e pequeno-almoço	51,00 €

Cláusula 42. ^a número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 43. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	156,00 €

Artigo 3.º

O universo dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE ascende a 129 trabalhadores.

Lisboa, 22 de dezembro de 2020.

Caravela - Companhia de Seguros, SA:

Luís Filipe Sampaio Cervantes, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Gonçalo Lopes da Costa de Ramos e Costa, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

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

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de fevereiro de 2021, a fl. 148 do livro 12, com o n.º 35/2021, 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 Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras

A Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O anexo I do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, e posterior alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, passa a ter a redacção seguinte:

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A- Tabela salarial para 2021

Nível salarial	2021
17	2 981,10 €
16	2 712,10 €
15	2 451,20 €
14	2 200,50 €
13	1 987,40 €
12	1 831,10 €
11	1 673,70 €
10	1 542,80 €
9	1 403,80 €
8	1 261,70 €
7	1 176,40 €
6	1 075,90 €
5	989,60 €
4	887,10 €
3	820,00 €
2	780,00 €
1	750,00 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2021 (cláusula 38.ª):
11,10 €.

C - Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	79,00 €
Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	51,00 €
Cláusula 42.ª, número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a Administração Pública em cada ano)	

Cláusula 43.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €
---	----------

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Porto, 18 de janeiro de 2021.

A Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

José Manuel Jerónimo Teixeira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade vice-presidente do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de membro da direcção.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de membro da direcção.

Depositado em 8 de fevereiro de 2021, a fl. 148 do livro 12, com o n.º 34/2021, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Acordo temporário de emergência

Reconhecendo as partes, a opção da administração do grupo TAP, de incluir a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, no esforço conjunto, para ultrapassar a situação recessiva, também agravada pela crise sanitária, aprovam a presente proposta como forma de contribuir para o objetivo traçado.

Em consequência, embora a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA esteja a crescer em aeronaves, horas voadas e em número de trabalhadores, o sindicato signatário deste contrato temporário de emergência reconhecendo a exigência do momento que atravessamos aceita voluntariamente a alteração temporária, das condições de trabalho, mediante a suspensão e alteração parcial do acordo de empresa, para assim corresponder às opções da administração do grupo TAP.

Este acordo visa permitir que a PGA ajuste a sua atividade e os custos com os trabalhadores e é realizado nos termos da lei.

Assim,
entre

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes

Aéreos, SA (PGA, SA)

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

é acordado, livremente e de boa fé, o seguinte:

Cláusula 1.^a

(Objeto)

1- O presente acordo tem por objeto a suspensão e alteração parcial do acordo de empresa (AE) celebrado entre a PGA e o SITAVA, no texto integrado republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 2009, na sua redação atual (*), bem como de regulamentos, acordos, protocolos ou outros instrumentos contratuais e/ou normativos celebrados e/ou definidos entre a PGA, SA e o SITAVA, relacionados com ou complementares do AE e a redução de condições de trabalho, nomeadamente remunerações.

2- As normas suspensas ou alteradas e os instrumentos em que se integram são as referidas na cláusula 5.^a

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo obriga, por um lado, a PGA, SA e, por outro lado o SITAVA.

2- A PGA, SA integra o setor de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100).

3- O presente acordo abrange diretamente, para além da PGA, SA, cerca de 70 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

(Vigência e eficácia)

1- O presente acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até 31 de dezembro de 2024, sem prejuízo do previsto na cláusula seguinte.

2- As medidas acordadas referentes a retribuições e outras prestações pecuniárias, retributivas ou não, produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021, com exceção das previstas na cláusula 6.^a que produzirão efeitos no mês da publicação do presente acordo temporário de emergência.

Cláusula 4.^a

(Cláusula de salvaguarda)

A PGA assume o compromisso de, a partir do final do terceiro trimestre de cada um dos anos de 2022, 2023, analisar a situação económica e financeira da PGA, SA, em conjunto com o SITAVA.

Cláusula 5.^a

(Cláusulas e normas suspensas)

1- Durante a vigência do presente acordo, fica suspensa a aplicação das seguintes cláusulas/normas (no todo ou na parte indicada) constantes do AE ou de regimes específicos, identificados, complementares do AE:

a) Acordo de empresa:

– Cláusula 4.^a - Vigência e revisão, números 1 e 3;

– Embora as cláusulas 39.^a 3), 45.^a e 46.^a se mantenham em vigor, as partes acordam o seguinte: considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar, não se sobreponha o dia de trabalho em mais de duas horas.

– Cláusula 48.^a - Alterações de horários: apesar da manutenção desta cláusula, para fazer face a níveis de absentismo excessivo provocado pela pandemia da Covid-19, e apenas durante o presente ano de 2021, a empresa poderá proceder à alteração de horários de trabalho em regime de turnos regulares desde que o faça com pelo menos uma antecedência de 48 horas, e tendo em atenção impedimentos comprovadamente justificados por parte do trabalhador. No final de 2021, as partes comprometem-se a reavaliar a prorrogação da presente medida.

– Cláusula 82.^a - Diuturnidades;

– Anexo I - Tabela salarial;

– Anexo II - Regulamento de carreiras profissionais, Artigo 4.^o - Níveis técnicos, em tudo o que respeita a promoções e progressões, com ressalva do escalão mínimo exclusive as condições de entrada no quadro, passando a aplicar-se, em sua substituição, o regime do número 3 do protocolo de 31 de julho de 2018 (passagem dos escalões da quarta coluna todos para 1);

a) Protocolo de 31 de julho de 2018:

– Ponto 1 - Atualizações das tabelas salariais - 2018 a 2022, na parte relativa aos anos de 2021 e 2022;

– Ponto 11 - Diuturnidades.

2- No que respeita à suspensão da aplicação das cláusulas e documentos referidos em 1., considera-se inexistente e não recuperável, em momento posterior, qualquer produção de efeitos que pudesse ocorrer durante o período de suspensão com as exceções descritas nos números seguintes.

3- Após o término da vigência do presente acordo temporário de emergência, para efeitos de evolução salarial para novo estadiu remuneratório, será contado o tempo de permanência já decorrido em 31 de dezembro de 2020.

4- A partir de 1 de janeiro de 2025, cumulativamente com a anuidade vencida nesse ano, serão repostas as anuidades que se venceriam durante a vigência do presente acordo, à razão de uma por ano, caso o resultado líquido da PGA, SA seja igual ou superior ao previsto no plano de reestruturação, definido e comunicado aos outorgantes aquando da aprovação do mesmo pela Comissão Europeia.

Cláusula 6.^a

(Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)

1- Ficam suspensas as tabelas salariais e remuneratórias em vigor à data de entrada em vigor deste acordo temporário de emergência, incluindo as constantes de normativos específicos de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % no ano de 2021, 20 % no ano de 2022 e de 25 % nos anos de 2023 e 2024:

a) A remuneração base mensal líquida, bem como a estabelecida em regimes remuneratórios de cada função e/ou em acordos individuais de trabalho, na parte que exceder o

montante de 1 330,00 € (mil trezentos e trinta euros).

a) Consequentemente, e por decorrência da redução do referencial de cálculo, ficam igualmente congeladas e reduzidas todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta, indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, com exceção das despesas de transporte e do subsídio de refeição pago em cartão;

a) Todas as demais prestações retributivas ou pecuniárias, não abrangidas pelo disposto nas alíneas anteriores.

3- O total mensal líquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 precedente, só tem a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1 330,00 € (mil e trezentos euros).

4- No ano de implementação e no ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de Natal será calculado com base na média da remuneração fixa mensal líquida, aplicável nos meses do ano a que se refere o subsídio.

5- No ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de férias será calculado com base na média da remuneração fixa mensal líquida, aplicável nos 12 meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento do subsídio.

Cláusula 7.^a

(Ajustamento da força de trabalho)

Para conseguir o ajustamento da força de trabalho, a empresa colocará à disposição dos trabalhadores as medidas voluntárias, nomeadamente, cessação amigável de contrato de trabalho, pré-reforma, reformas antecipadas, licenças sem vencimento de longa duração, trabalho a tempo parcial, part-time e outras.

Cláusula 8.^a

(Revisão global do acordo de empresa)

As partes admitem iniciar, nos termos da lei, até final do 1.º trimestre de 2021, conversações sobre o desenvolvimento de um processo de revisão integral do acordo de empresa.

Cláusula 9.^a

(Disposições finais)

1- Às matérias previstas nas cláusulas e normas suspensas nos termos da cláusula 5.^a, que careçam de regulamentação legal, serão aplicáveis as normas relativas a essas matérias consagradas na legislação geral portuguesa, em cada momento em vigor, nomeadamente no Código do Trabalho.

2- Em tudo o omissso neste acordo temporário de emergência aplica-se o disposto nos acordos de empresa em vigor.

3- Acordam as partes que, se alguma das matérias contidas no presente acordo temporário de emergência for acordada com outros sindicatos e considerada mais vantajosa, será essa também aplicada ao sindicato signatário.

4- Sem renunciarem a qualquer direito constitucional, comprometem-se as partes a consultas mútuas, sempre que

se verifiquem práticas eventualmente violadoras da letra e do espírito subjacente a este acordo temporário de emergência, contribuindo assim, decisivamente, para garantir um ambiente sereno e produtivo indispensável à recuperação da empresa.

Lisboa, 9 de fevereiro de 2021.

A Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA, SA):

Miguel Reis Antunes Frasquilho, presidente do conselho de administração.

Ramiro José Oliveira Sequeira, presidente da comissão executiva.

O Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, membro da direção.

Nelson Mauricio Dias, membro da direção.

(*) Com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010.

Depositado em 16 de fevereiro de 2021, a fl. 149 do livro n.º 12, com o n.º 41/2021, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Acordo temporário de emergência

Os sindicatos representativos do pessoal de terra, signatários da presente proposta para a negociação de um acordo temporário de emergência, manifestam total compreensão pela difícil situação que a empresa atravessa e vêm apresentar uma proposta que, pensamos, contribuirá decisivamente para a estabilização económica, social e laboral que todos ansiamos neste período de transição, para fazer face à diminuição drástica da receita da TAP, SA.

A pandemia de Covid-19 teve e mantém um impacto gravíssimo na atividade económica e em especial na indústria de aviação comercial.

Em consequência e no caso da TAP, à semelhança do que está a acontecer com todas as congéneres a nível europeu e mundial, foi necessário a intervenção do Estado português para garantir a continuidade da sua operação.

Os sindicatos signatários reconhecendo a crise gravíssima em que a empresa se encontra, aceitam voluntariamente a alteração temporária das condições de trabalho, nomeadamente mediante a suspensão e alteração parciais do acordo de empresa, para fazer frente exclusivamente aos constrangimentos provocados pela Covid-19.

Assim,

Entre:

Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP, SA)

e

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil,

(SINTAC)

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC)

Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (STHA)

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP

Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação (STAMA)

É, livremente e de boa fé, acordado o seguinte:

Cláusula 1.^a

(Objeto)

1- O presente acordo tem por objeto a alteração das condições de trabalho reguladas pelo acordo de empresa (AE) celebrado entre a TAP e os sindicatos subscritores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 2007, ao qual aderiram os Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (STHA), Sindicato dos Trabalhadores da Área Metropolitana do Porto (STTAMP) e Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação (STAMA), na sua redação atual (*), bem como de acordos, protocolos ou outros instrumentos contratuais e/ou normativos celebrados e/ou definidos entre a TAP e todos ou parte dos sindicatos identificados, relacionados com ou complementares do AE, e a redução de condições de trabalho, nomeadamente remuneratórias.

2- As normas suspensas ou alteradas são as referidas na cláusula 5.^a

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo obriga, por um lado, a TAP, SA e, por outro lado os sindicatos outorgantes.

2- A TAP, SA integra o setor de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100) e de carga e correio (CAE 51210).

3- O presente acordo abrange diretamente, para além da TAP, SA, cerca de 1100 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

(Vigência e eficácia)

1- O presente acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorará até 31 de dezembro de 2024, sem prejuízo do previsto na cláusula seguinte.

2- As medidas acordadas referentes a retribuições e outras prestações pecuniárias, retributivas ou não, produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021, com exceção das previstas na cláusula

la 6.^a que produzirão efeito no mês da publicação do presente acordo temporário de emergência.

Cláusula 4.^a

(Cláusula de salvaguarda)

A TAP assume o compromisso de, no final do terceiro trimestre de cada um dos anos de 2022 e 2023, analisar a situação económica e financeira da TAP, SA, em conjunto com os sindicatos signatários.

Cláusula 5.^a

(Cláusulas e normas suspensas)

1- Durante a vigência do presente acordo temporário de emergência, fica suspensa a aplicação das seguintes cláusulas (no todo ou na parte indicada) constantes do AE ou de regimes específicos, identificados, complementares do AE:

a) Acordo de empresa (parte geral):

– Cláusula 16.^a - Evolução nas carreiras/requisitos mínimos gerais, números 2 a 14;

– Cláusula 18.^a - Evolução nas carreiras e nos graus de enquadramento;

– Cláusula 69.^a - Anuidades, números 1, 2 e 3.

b) Anexo A do acordo de empresa:

– Cláusula 6.^a - Condições de ingresso/progressão na carreira de licenciado/bacharel;

– Cláusula 7.^a - Condições de ingresso e progressão na carreira de técnico superior;

– Cláusula 16.^a - Anuidades;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

c) Anexo B do acordo de empresa:

– Cláusula 7.^a - Enquadramentos profissionais, número 3;

– Cláusula 8.^a - Progressão na linha técnica;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

d) Anexo C do acordo de empresa:

– Cláusula 7.^a - Enquadramentos profissionais, número 3;

– Cláusula 8.^a - Progressão na linha técnica;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

e) Anexo D do acordo de empresa:

– Cláusula 7.^a, - Enquadramentos profissionais, número 3;

– Cláusula 8.^a - Progressão na linha técnica;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

f) Anexo E do acordo de empresa:

– Cláusula 7.^a - Enquadramentos profissionais, número 3;

– Cláusula 8.^a - Progressão na linha técnica;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

g) Anexo F do acordo de empresa:

– Cláusula 7.^a - Enquadramentos profissionais, número 2;

– Cláusula 8.^a - Progressão na linha técnica;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

h) Anexo G do acordo de empresa:

– Cláusula 9.^a - Evolução na linha técnica;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

i) Anexo H do acordo de empresa:

– Cláusula 8.^a - Evolução na linha técnica;

– Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.

j) Anexo I do acordo de empresa:

- Cláusula 8.^a - Evolução na linha técnica;
- Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.
- k) Anexo J do acordo de empresa:
 - Cláusula 8.^a - Evolução na linha técnica;
 - Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.
- l) Anexo K do acordo de empresa:
 - Cláusula 8.^a - Evolução na linha técnica;
 - Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.
- m) Anexo L do acordo de empresa:
 - Cláusula 7.^a - Evolução na carreira;
 - Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.
- n) Anexo M do acordo de empresa:
 - Cláusula 7.^a - Evolução na carreira;
 - Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.
- o) Anexo N do acordo de empresa:
 - Cláusula 7.^a - Evolução na carreira;
 - Tabela salarial, no que respeita a valores e à evolução.
- p) Ata final de 19 de fevereiro de 2015 e anexo - Medidas a adotar
 - Ponto 2, alínea a) - Progressões profissionais/salariais.
- q) Protocolo TAP/Sindicatos representativos de PT, de 11 de junho de 2018
 - Ponto 2 - Atualizações das tabelas salariais - 2018 a 2022, na parte relativa aos anos de 2021 e 2022;
 - Ponto 3 - Anuidades, na parte relativa aos anos de 2021, 2022 e 2023;
 - Ponto 4 - Subsídio de turnos, na parte relativa aos anos de 2021 e 2022;
 - Ponto 8 - Protecção na doença, aplicando-se a título substitutivo a possibilidade de duas ocorrências por ano.

2- No que respeita à suspensão da aplicação das cláusulas e documentos referidos em 1 e 2, considera-se inexistente e não recuperável, em momento posterior, qualquer produção de efeitos que pudesse ocorrer durante o período de suspensão com as exceções descritas no número seguinte.

3- Após o terminos da vigência do presente acordo temporário de emergência, para efeitos de evolução salarial para novo grau ou subgrau, será contado o tempo de permanência já decorrido em 31 de dezembro de 2020.

4- A partir de 1 de janeiro de 2025, cumulativamente com a anuidade vencida nesse ano, serão repostas as anuidades que se venceriam durante a vigência do presente acordo, à razão de uma por ano, caso o resultado líquido do TAP, SA seja igual ou superior ao previsto no plano de reestruturação, definido e comunicado aos outorgantes aquando da aprovação do mesmo pela Comissão Europeia.

Cláusula 6.^a

(Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)

1- Ficam suspensas as tabelas salariais em vigor à data de produção de efeitos deste acordo temporário de emergência, incluindo as constantes de normativos específicos de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % nos anos de 2021 a 2023 e de 20 % no ano de 2024:

a) A remuneração base mensal ilíquida, bem como a es-

tabelecida em regimes remuneratórios de cada função e/ou em acordos individuais de trabalho, na parte que exceder o montante de 1 330,00 € (mil trezentos e trinta euros);

a) 1) Consequentemente, e por decorrência da redução do referencial de cálculo, ficam igualmente congeladas e reduzidas todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, acordo temporário de emergência, com exceção do subsídio de refeição pago em cartão;

c) Todas as demais prestações retributivas ou pecuniárias, não abrangidas pelo disposto nas alíneas anteriores.

3- O total mensal ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas nas alíneas a), b), e c) do número 2 precedente, só tem a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1 330,00 € (mil trezentos e trinta euros).

4- No ano de implementação e no ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de Natal será calculado com base na média da remuneração fixa mensal ilíquida, aplicável nos meses do ano a que se refere o subsídio.

5- No ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de férias será calculado com base na média da remuneração fixa mensal ilíquida, aplicável nos 12 meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento do subsídio.

Cláusula 7.^a

(Ajustamento da força de trabalho)

Para conseguir o ajustamento da força de trabalho, a empresa colocará à disposição dos trabalhadores as medidas voluntárias, nomeadamente, cessação amigável de contrato de trabalho, pré-reforma, reformas antecipadas, licenças sem vencimento de longa duração, trabalho a tempo parcial, part-time e outras.

Cláusula 8.^a

(Revisão global do acordo de empresa)

As partes admitem iniciar, nos termos da lei, até ao final do 1.º trimestre, conversações sobre o desenvolvimento de um processo de revisão integral do acordo de empresa.

Cláusula 9.^a

(Disposições finais)

1- Às matérias previstas nas cláusulas e normas suspensas nos termos da cláusula 5.^a, que careçam de regulamentação legal, serão aplicáveis as normas relativas a essas matérias consagradas na legislação geral portuguesa, em cada momento em vigor, nomeadamente no Código do Trabalho.

2- Em tudo o omissso neste acordo temporário de emergência aplica-se o disposto nos acordos de empresa em vigor, para cada um dos sindicatos signatários.

3- Acordam as partes que, se alguma das matérias contidas no presente acordo temporário de emergência for acordada com outros sindicatos e considerada mais vantajosa, será

essa também aplicada a todos os associados dos sindicatos signatários.

4- Sem renunciarem a qualquer direito constitucional, comprometem-se as partes a consultas mútuas, sempre que se verifiquem práticas eventualmente violadoras da letra e do espírito subjacente a este acordo temporário de emergência, contribuindo assim, decisivamente, para garantir um ambiente sereno e produtivo indispensável à recuperação da empresa.

Lisboa, 5 de fevereiro de 2021.

Pela TAP:

Miguel Reis Antunes Frasquilho, presidente do conselho de administração.

Ramiro José Oliveira Sequeira, presidente da comissão executiva.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, na qualidade de mandatários:

Óscar de Campos Pereira, vice-secretário geral.

Sílvio Estevam Jesus do Ó, vice-secretário geral.

João Calista Vaz Belo, vice-secretário geral.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, (SINTAC), na qualidade de mandatários:

Pedro Alexandre Gomes dos Santos Vieira, membro da direção.

Carlos Manuel Colaço de Almeida, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, membro da direção.

José Manuel dos Santos Silva, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC), na qualidade de mandatários:

Jaime Santos da Silva, presidente da direção.

Carlos Alberto Costa Cruz, vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos (STHA):

André Teives Henriques da Silva Mendonça, presidente da direção.

Elisabete Tabuinhas Chaves, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira Silva, presidente da direção.

Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação (STAMA):

João Eusébio Varzelas, presidente executivo.

Isabel Maria Barroso Pires, vogal da direção.

(*) Com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017.

Depositado em 17 de fevereiro de 2021, a fl. 149 do livro n.º 12, com o n.º 43/2021, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Economistas e outros - Acordo temporário de emergência

Os sindicatos representativos do pessoal de terra, signatários da presente proposta para a negociação de um acordo temporário de emergência, manifestam total compreensão pela difícil situação que a empresa atravessa e vêm apresentar uma proposta que, pensamos, contribuirá decisivamente para a estabilização económica, social e laboral que todos ansiamos neste período de transição, para fazer face à diminuição drástica da receita da TAP, SA.

A pandemia de Covid-19 teve e mantém um impacto gravíssimo na atividade económica e em especial na indústria de aviação comercial.

Em consequência e no caso da TAP, à semelhança do que está a acontecer com todas as congéneres a nível europeu e mundial, foi necessário a intervenção do Estado português para garantir a continuidade da sua operação.

Os sindicatos signatários reconhecendo a crise gravíssima em que a empresa se encontra, aceitam voluntariamente a alteração temporária das condições de trabalho, nomeadamente mediante a suspensão e alteração parciais do acordo de empresa, para fazer frente exclusivamente aos constrangimentos provocados pela Covid-19.

Assim,

Entre:

Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP, SA)

e

Sindicato dos Economistas

Sindicato dos Engenheiros (SERS)

Sindicato dos Engenheiros e Engenheiros Técnicos (SNEET)

É, livremente e de boa fé, acordado o seguinte:

Cláusula 1.ª

(Objeto)

1- O presente acordo tem por objeto a alteração das condições de trabalho reguladas pelo acordo de empresa (AE) celebrado entre a TAP e Sindicato dos Economistas, Sindicato dos Engenheiros (SERS) e Sindicato Nacional dos Engenheiros (SNE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2005, na sua redação atual (*), bem como de regulamentos, acordos, protocolos ou outros instrumentos contratuais e/ou normativos celebrados e/ou definidos entre a TAP e os sindicatos identificados, relacionados com ou complementares do AE, e a redução de condições de trabalho, nomeadamente remuneratórias.

2- As normas suspensas ou alteradas são as referidas na cláusula 5.ª

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo obriga, por um lado, a TAP, SA e, por outro lado os sindicatos outorgantes.

2- A TAP, SA integra o setor de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100) e de carga e correio (CAE 51210).

3- O presente acordo abrange diretamente, para além da TAP, SA, cerca de 100 quadros.

Cláusula 3.^a

(Vigência e eficácia)

1- O presente acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorará até 31 de dezembro de 2024, sem prejuízo do previsto na cláusula seguinte.

2- As medidas acordadas referentes a retribuições e outras prestações pecuniárias, retributivas ou não, produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021, com exceção das previstas na cláusula 6.^a que produzirão efeito no mês da publicação do presente acordo temporário de emergência.

Cláusula 4.^a

(Cláusula de salvaguarda)

A TAP assume o compromisso de, no final do terceiro trimestre de cada um dos anos de 2022 e 2023, analisar a situação económica e financeira da TAP, SA, em conjunto com os sindicatos signatários.

Cláusula 5.^a

(Cláusulas e normas suspensas)

1- Durante a vigência do presente acordo temporário de emergência, fica suspensa a aplicação das seguintes cláusulas (no todo ou na parte indicada) constantes do AE ou de regimes específicos, identificados, complementares do AE:

a) Acordo de empresa (parte geral):

- Cláusula 12.^a - Desenvolvimento da carreira;
- Cláusula 13.^a - Evolução na carreira;
- Cláusula 40.^a - Anuidades;

b) Anexo A do acordo de empresa (Caracterização e desenvolvimento da carreira profissional), no que respeita à progressão/evolução profissionais;

c) Ata final de 19 de fevereiro de 2015 e anexo - Medidas a adotar

– Ponto 2, alínea a) - Progressões profissionais/salariais.

g) Protocolo TAP/Sindicatos representativos de PT, de 21 de dezembro de 2018

– Ponto 2 - Atualizações das tabelas salariais - 2018 a 2022, na parte relativa aos anos de 2021 e 2022;

– Ponto 3 - Anuidades, na parte relativa aos anos de 2021, 2022 e 2023;

2- No que respeita à suspensão da aplicação das cláusulas e documentos referidos em 1, considera-se inexistente e não recuperável, em momento posterior, qualquer produção de efeitos que pudesse ocorrer durante o período de suspensão

com as exceções descritas nos números seguintes.

3- Após o término da vigência do presente acordo temporário de emergência, para efeitos de evolução salarial para novo grau ou subgrau, será contado o tempo de permanência já decorrido em 31 de dezembro de 2020.

4- A partir de 1 de janeiro de 2025, cumulativamente com a anuidade vencida nesse ano, serão repostas as anuidades que se venceriam durante a vigência do presente acordo, à razão de uma por ano, caso o resultado líquido do TAP, SA seja igual ou superior ao previsto no plano de reestruturação que vier a ser aprovado pela Comissão Europeia, e que será comunicado logo que conhecido.

Cláusula 6.^a

(Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)

1- Ficam suspensas as tabelas salariais em vigor à data de produção de efeitos deste acordo temporário de emergência, incluindo as constantes de normativos específicos de cada função.

2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com redução de 25 % nos anos de 2021 a 2023 e de 20 % no ano de 2024:

a) A remuneração base mensal ilíquida, bem como a estabelecida em regimes remuneratórios de cada função e/ou em acordos individuais de trabalho, na parte que exceder o montante de 1 330,00 € (mil trezentos e trinta euros);

a 1) Consequentemente, e por decorrência da redução do referencial de cálculo, ficam igualmente congeladas e reduzidas todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;

b) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, vigentes na data da entrada em vigor do presente acordo, acordo temporário de emergência, com exceção do subsídio de refeição pago em cartão;

c) Todas as demais prestações retributivas ou pecuniárias, não abrangidas pelo disposto nas alíneas anteriores.

3- O total mensal ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas nas alíneas a), b), e c) do número 2 precedente, só tem a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1 330,00 € (mil trezentos e trinta euros).

4- No ano de implementação e no ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de Natal será calculado com base na média da remuneração fixa mensal ilíquida, aplicável nos meses do ano a que se refere o subsídio.

5- No ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de férias será calculado com base na média da remuneração fixa mensal ilíquida, aplicável nos 12 meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento do subsídio.

Cláusula 7.^a

(Ajustamento da força de trabalho)

Para conseguir o ajustamento da força de trabalho, a empresa colocará à disposição dos trabalhadores as medidas voluntárias, nomeadamente, cessação amigável de contrato de trabalho, pré-reforma, reformas antecipadas, licenças sem

vencimento de longa duração, trabalho a tempo parcial, part-time e outras.

Cláusula 8.^a

(Revisão global do acordo de empresa)

As partes admitem iniciar, nos termos da lei, até ao final do 1.º trimestre, conversações sobre o desenvolvimento de um processo de revisão integral do acordo de empresa.

Cláusula 9.^a

(Disposições finais)

1- Às matérias previstas nas cláusulas e normas suspensas nos termos da cláusula 5.^a, que careçam de regulamentação legal, serão aplicáveis as normas relativas a essas matérias consagradas na legislação geral portuguesa, em cada momento em vigor, nomeadamente no Código do Trabalho.

2- Em tudo o omissso neste acordo temporário de emergência aplica-se o disposto no acordo de empresa em vigor, para cada um dos sindicatos signatários.

3- Acordam as partes que, se alguma das matérias contidas no presente acordo temporário de emergência for acordada com outros sindicatos e considerada mais vantajosa, será essa também aplicada a todos os associados dos sindicatos signatários.

4- Sem renunciarem a qualquer direito constitucional, comprometem-se as partes a consultas mútuas, sempre que se verifiquem práticas eventualmente violadoras da letra e do espírito subjacente a este acordo temporário de emergência, contribuindo assim, decisivamente, para garantir um ambiente sereno e produtivo indispensável à recuperação da empresa.

Lisboa, 5 de fevereiro de 2021.

Pela TAP:

Miguel Reis Antunes Frasquilho, presidente do conselho de administração.

Ramiro José Oliveira Sequeira, presidente da comissão executiva.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Jorge Manuel Gonçalves Bezelga, delegado mandatário.

Cristina Maria Cruz e Silva Furtado Borges, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Engenheiros (SERS):

Armando Jorge de Macedo Ferreira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros e Engenheiros Técnicos (SNEET):

José Luís Gonçalves Coelho, mandatário.

(*) Com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Depositado em 17 de fevereiro de 2021, a fl. 149 do livro n.º 12, com o n.º 42/2021, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Acordo temporário de emergência

A pandemia de Covid-19 teve e mantém um impacto gravíssimo na atividade económica e em especial na indústria de aviação comercial.

Em consequência e no caso da Transportes Aéreos Portugueses, SA, foi necessário que o Estado tomasse medidas de auxílio de emergência para garantir a continuidade da sua operação, tendo para o efeito aprovado um plano de reestruturação, já apresentado às autoridades competentes da União Europeia, cuja aprovação se aguarda e se espera seja obtida.

Com vista à contribuição para a superação com sucesso da situação de crise gravíssima em que a empresa se encontra, é indispensável a cooperação e compreensão de todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente através dos respetivos representantes institucionais, na necessidade, em emergência e por um período determinado, de redução ou adaptação de condições de trabalho, nomeadamente mediante a suspensão e alteração parcial do acordo de empresa.

A celebração do presente acordo temporário de emergência representa a aceitação pelos técnicos de manutenção de aeronaves (TMA) desse compromisso de cooperação e o reconhecimento da necessidade das medidas a adotar.

Este acordo visa permitir que a TAP ajuste a sua atividade e os custos com esses trabalhadores até que a execução do plano de reestruturação esteja concluída e funda-se no disposto nos números 2 e seguintes do artigo 502.º do Código do Trabalho. Assim,

Entre:

Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP, SA) e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA.

É, livremente e de boa fé, acordado o seguinte:

Cláusula 1.^a

(Objeto)

1- O presente acordo tem por objeto a alteração das condições de trabalho reguladas pelo acordo de empresa (AE) celebrado entre a TAP e o SITEMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2005, na sua redação atual (*), bem como de acordos, protocolos ou outros instrumentos contratuais e/ou normativos celebrados e/ou definidos entre a TAP e todos ou parte dos sindicatos identificados, relacionados com ou complementares do AE, e a redução de condições de trabalho, nomeadamente remuneratórias.

2- As normas suspensas ou alteradas são as referidas na cláusula 5.^a

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

- 1- O presente acordo obriga, por um lado, a TAP, SA e, por outro lado o SITEMA.
- 2- A TAP, SA integra o setor de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100) e de carga e correio (CAE 51210).
- 3- O presente acordo abrange diretamente, para além da TAP, SA, cerca de 750 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

(Vigência e eficácia)

- 1- O presente acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até 31 de dezembro de 2024.
- 2- As medidas acordadas referentes a retribuições e outras prestações pecuniárias, retributivas ou não, produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021, com exceção das previstas na cláusula 6.^a que produzirão efeito no mês da publicação do presente acordo temporário de emergência.

Cláusula 4.^a

(Cláusula de salvaguarda)

A TAP assume o compromisso de, a partir do final do ano 2022, reunir regularmente com os sindicatos outorgantes, tendo por base a situação económica e financeira da empresa (receitas e resultados) com vista à reavaliação das medidas adotadas no presente acordo.

Cláusula 5.^a

(Cláusulas e normas suspensas)

- 1- Durante a vigência do presente acordo temporário de emergência, fica suspensa a aplicação das seguintes cláusulas (no todo ou na parte indicada) constantes do AE ou de regimes específicos, identificados como, complementares do AE.
 - a) Acordo de empresa (parte geral):
 - Cláusula 17.^a - Requisitos gerais de evolução na carreira profissional, números 2 e 3;
 - Cláusula 18.^a - Evolução na linha técnica;
 - Cláusula 59.^a - Anuidades;
 - b) Ata final de 19 de fevereiro de 2015 e anexo - Medidas a adotar:
 - Ponto 2, alínea a) - Progressões profissionais/salariais.
 - c) Protocolo TAP SITEMA, de 6 de agosto de 2018
 - Ponto 2 - Atualizações das tabelas salariais - 2018 a 2022, na parte relativa aos anos de 2021 e 2022;
 - Ponto 3 - Alterações na progressão na carreira profissional, na parte relativa à efetivação das progressões;
 - Ponto 4 - Anuidades, na parte relativa aos anos de 2021, 2022 e 2023;
 - Ponto 5 - Subsídio de turnos, na parte relativa aos anos de 2021 e 2022;
 - Ponto 9 - Protecção na doença, aplicando-se a título substitutivo a possibilidade de duas ocorrências por ano;

- Ponto 10 - Compromisso de análise de outras questões.
- 2- Ficam igualmente suspensas as partes de cláusulas, acordos, e cláusulas de acordos individuais, que remetam para qualquer das normas identificadas nesta cláusula ou que versem, total ou parcialmente, sobre a mesma matéria e que versem, remetam ou, por qualquer outra forma, entrem em conflito com o disposto no presente acordo temporário de emergência.
- 3- Após o terminus da vigência do presente acordo temporário de emergência, para efeitos de evolução salarial para novo grau ou subgrau, será contado o tempo de permanência já decorrido em 31 de dezembro de 2020.
- 4- A partir de 1 de janeiro de 2025, cumulativamente com a anuidade vencida nesse ano, serão repostas no mês de janeiro as anuidades que se venceriam durante a vigência do presente acordo, à razão de uma por ano, caso o resultado líquido da TAP, SA seja igual ou superior ao previsto no plano de reestruturação, definido e comunicado ao SITEMA aquando da aprovação do mesmo pela Comissão Europeia.

Cláusula 6.^a

(Redução de remunerações e de prestações pecuniárias)

- 1- Ficam reduzidas, em cada ano, nas percentagens e limites indicados na tabela infra, as tabelas salariais e pecuniárias em vigor em 31 de dezembro de 2020:

	2021	2022	2023	2024
Redução retributiva	25 %	20 %	25 %	25 %
Limite sem redução (euros/mês)	1 330,00 €	1 330,00 €	1 330,00 €	1 330,00 €

- 2- Durante a vigência do presente acordo ficam congeladas e com as reduções percentuais indicadas na tabela prevista no número 1 as seguintes prestações:
 - a) A remuneração base mensal ilíquida, bem como a estabelecida em regimes remuneratórios de cada função e/ou em acordos individuais de trabalho, na parte que exceder o montante de 1 330,00 € (mil trezentos e trinta euros);
 - a 1) Consequentemente, e por decorrência da redução do referencial de cálculo, ficam igualmente congeladas e reduzidas todas as prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, direta ou indireta indexadas às remunerações referidas no corpo desta alínea;
 - b) As prestações de pré-reforma;
 - c) As remunerações e demais prestações retributivas ou de outra natureza com expressão pecuniária, já auferidas ou vigentes na data da entrada em vigor do presente regime sucedâneo, com exceção do subsídio de refeição pago em cartão;
 - d) Todas as demais prestações retributivas ou pecuniárias, não abrangidas pelo disposto nas alíneas anteriores.
- 3- O total mensal ilíquido das prestações retributivas auferidas, incluindo as referidas nas alíneas a), b), c) e d) do número 2 precedente, só tem a redução nele prevista na parte que exceda o valor de 1 330,00 €.

4- No ano de implementação e no ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de Natal será calculado com base na média da remuneração fixa mensal ilíquida, aplicável nos meses do ano a que se refere o subsídio.

5- No ano de cessação da medida de ajuste salarial, o subsídio de férias será calculado com base na média da remuneração fixa mensal ilíquida, aplicável nos 12 meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento do subsídio.

6- As partes reconhecem expressamente e de boa fé que a redução da remuneratória resultante do disposto nos números e cláusulas anteriores é realizada de comum acordo, tendo em vista a garantia da sustentabilidade financeira da TAP e a promoção da sua recuperação económica e operacional, sendo igualmente um mecanismo indispensável para manter o maior número possível de postos de trabalho, não constituindo, consequentemente, uma violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.

Cláusula 7.^a

(Redução do período normal de trabalho)

1- Tendo em vista a salvaguarda de postos de trabalho dos associados do SITEMA, o período normal de trabalho («PNT») previsto no acordo de empresa é reduzido de forma transversal a todos os TMA abrangidos pelo presente acordo temporário de emergência, nos seguintes termos:

- a) Redução do PNT em 2021: 15 %;
- b) Redução do PNT em 2022: 10 %;
- c) Redução do PNT em 2023: 5 %.

2- A redução a aplicar será concentrada num só dia.

3- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, o período normal de trabalho volta a ser a tempo completo, sem prejuízo de acordos individuais que prevejam o trabalho a tempo parcial.

4- A TAP providenciará a distribuição equitativa do tempo de trabalho, visando que nenhum TMA seja beneficiado ou prejudicado.

5- A título de princípio geral, não será aplicado o regime de trabalho suplementar, salvo em caso de necessidades operacionais pontuais.

6- Caso a TAP recorra a mecanismos de cessação do contrato de trabalho definidos no Código do Trabalho os valores remuneratórios e demais prestação pecuniárias serão os reportados a 31 de dezembro de 2020.

7- Caso a TAP recorra a qualquer regime de apoio à manutenção dos contratos de trabalho, a retribuição a ter em consideração beneficia do «limite sem redução» previsto no número 1 da cláusula 6.^a, de 1 330,00 €.

8- A redução do PNT prevista no número 1 da presente cláusula, pode ser objeto de revisão anual em função da composição da força de trabalho, da evolução financeira e da atividade da TAP, bem como da adesão voluntária às medidas de cessação do contrato de trabalho que poderão ocorrer no decurso do primeiro trimestre de 2021. Só após estar concluído o processo das adesões voluntárias se iniciará no mês seguinte a redução do PNT descrita em 1.

Cláusula 8.^a

(Ajustamento da força de trabalho)

1- Para ajustar a força de trabalho, a empresa colocará à disposição dos trabalhadores, medidas voluntárias, tais como, cessação amigável de contrato de trabalho, pré-reforma, reformas antecipadas, licenças sem vencimento de longa duração, trabalho a tempo parcial e outras.

2- Para efeitos do número anterior, a TAP informará regularmente o SITEMA acerca do grau de execução das medidas voluntárias relativas aos técnicos de manutenção de aeronaves.

Cláusula 9.^a

(Revisão global do acordo de empresa)

As partes obrigam-se a, até final do 1.º trimestre de 2021, iniciar conversações sobre o desenvolvimento de um processo de revisão integral do acordo de empresa, alinhada com a necessidade de sustentabilidade duradoura da TAP.

Cláusula 10.^a

(Disposições finais)

1- Às matérias previstas nas cláusulas e normas suspensas nos termos da cláusula 5.^a, que careçam de regulamentação, serão aplicáveis as normas relativas a essas matérias consagradas na legislação geral portuguesa, em cada momento em vigor, nomeadamente no Código do Trabalho.

2- Sem renunciarem a qualquer direito constitucional, comprometem-se as partes a consultas mútuas, sempre que se verifiquem práticas eventualmente violadoras da letra e do espírito subjacente a este acordo temporário de emergência, contribuindo assim, decisivamente, para garantir um ambiente sereno e produtivo indispensável à recuperação da empresa.

Cláusula 10.^a

(Colaboração conjunta)

As partes comprometem-se a desenvolver um programa que assegure a implementação de medidas de reestruturação que garantam a competitividade da TAP.

Lisboa, 6 de fevereiro de 2021.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

O presente acordo de emergência, ora subscrito, fica sujeito a ratificação pelo conselho de administração da TAP SGPS, SA:

Miguel Reis Antunes Frasquilho, presidente do conselho de administração.

Ramiro José Oliveira Sequeira, presidente da comissão executiva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

O presente acordo de emergência, ora subscrito, fica sujeito a ratificação pelo plenário de trabalhadores filiados no SITEMA:

Paulo Jorge Mendes Manso, presidente da direção.

Jorge Manuel de Campos Alves, vice-presidente da direção.

(*) Com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2015 e n.º 8 de 28 de fevereiro de 2017.

Depositado em 16 de fevereiro de 2021, a fl. 149 do livro 12, com o n.º 40/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas - Cancelamento

Por sentença proferida em 11 de novembro de 2020 e transitada em julgado em 5 de janeiro de 2021, no âmbito do processo n.º 1148/20.0T8AVR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Aveiro - Juízo do Trabalho de Aveiro - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo

456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação sindical, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 22 de abril de 2010.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas, efetuado em 12 de julho de 2000, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores Portugueses nas Comunidades Lusíadas - SPCL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de dezembro de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Maria Teresa Nóbrega Duarte Soares, cartão de cidadão n.º 02329000.

Irene Maria Soares Rodrigues, cartão de cidadão n.º 08901953.

Cristina Paula Moreira Vaz, cartão de cidadão n.º 5489999.

Elizabeth Nunes Rocha Figueiredo, cartão de cidadão n.º 10240602.

Ana Cassilda Gomes da Silva, cartão de cidadão n.º 07314979.

Maria José Oliveira Marta Anjos Martins, cartão de cidadão n.º 06037535.

David Lima Monteiro, cartão de cidadão n.º 11466433.

Carla João de Freitas Guerreiro, cartão de cidadão n.º 10100376.

Teresa Paula Rodrigues Pereira dos Santos, cartão de cidadão n.º 10906101.

Celeste Fadigas Hazeleger, cartão de cidadão n.º 082962081.

Nicole Matias, cartão de cidadão n.º 12499121.

Suplentes:

Tânia Isabel Cardoso Martins Vieira, cartão de cidadão n.º 13207167.

Mariana Afonso Costa Duarte, cartão de cidadão n.º 12635486.

Maria Leonor Lino Vieira da Cruz Hebekerl, cartão de cidadão n.º 08168441.

Sindicato dos Inspectores da Educação e do Ensino - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Membros efetivos:

Bercina Maria Ramos da Costa Pereira de A. Calçada.
João Manuel Monteiro Serrão Henriques.

Alexandra Maria Ferreira Garcia.
Maria Manuela da Cruz Parente Ribeiro.
António Rui Dias Barata.

Membros suplentes:

José Fernando Pinho Silva.
Maria Luísa dos Reis Ferreira.
Francisco Santos Teixeira Pires.
Clara de Fátima Moreira Lucas.
Helena Cristina Matias Gregório Afonso.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de janeiro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2017.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

1- A associação adota a denominação de RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal, e é uma associação de empregadores que tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados em Portugal.

2- A RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal, que também usa apenas RENA e nos presentes estatutos é designada por associação, é uma entidade sem fins lucrativos, de duração ilimitada e rege-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede

A associação tem sede no Largo de S. Carlos, n.º 3, 1200-140 Lisboa.

Artigo 3.º

Âmbito

A associação é constituída por pessoas colectivas de direito privado que exerçam em Portugal, com fins lucrativos, a atividade de transporte aéreo, com ou sem a atividade de assistência em escala como atividade complementar ao transporte aéreo.

Artigo 4.º

Atribuições e competência

A fim de prosseguir os seus objectivos, são atribuições da associação:

- a) Representar os associados junto de entidades públicas e associações sindicais;
- b) Promover a defesa dos direitos e interesses das empresas associadas;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho em representação dos associados;
- d) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;
- e) Exercer todas as actividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, sejam do interesse comum das empresas associadas.

Artigo 5.º

Filiação em organizações nacionais e internacionais

A associação poderá filiar-se em federações ou confederações de âmbito empresarial nacional ou internacional.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Admissão de associados

A admissão de associados é da competência da direcção, sendo observados os seguintes princípios:

a) Não pode ser recusada a admissão, como associado, de qualquer empresa que preencha os requisitos enunciados no artigo 3.º;

b) Da decisão sobre o pedido de inscrição na associação caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar nas assembleias gerais, apresentar propostas, intervir nos debates e votar;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais ou cargos associativos;

c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;

d) Obter, junto da direcção ou dos serviços da associação, informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar as sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;

e) Frequentar as instalações da associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços existentes para os associados;

f) Serem representados e defendidos pela associação perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse colectivo e solicitar à direcção da associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios;

g) Beneficiar dos serviços prestados pela associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que a associação esteja filiada;

h) Pedir, por escrito, a sua exoneração da associação.

Artigo 8.º

Deveres gerais dos associados

São deveres dos associados:

a) Pagar a jóia de inscrição e as quotas com pontualidade, bem como quaisquer serviços especiais que a associação venha a prestar ao associado;

b) Desempenhar com zelo e diligência os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;

c) Prestar as informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam remetidos pela associação, com vista à realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais ou envolvam a divulgação de informação sensível ou potencialidade violadora de normas da concorrência;

d) Acatar as resoluções dos órgãos sociais e colaborar na

respectiva execução quando respeitarem a interesses colectivos dos associados;

e) Contribuir, com os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da associação e das organizações de representação empresarial em que esta se encontre integrada;

f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;

g) Observar as disposições destes estatutos e seus regulamentos de execução.

Artigo 9.º

Deveres especiais dos associados

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os associados, enquanto empresas de transporte aéreo, reconhecem e aceitam que a sua participação na associação, incluindo em assembleias gerais, reuniões de direcção e comités, será feita em conformidade com as seguintes normas de conduta, que todos se comprometem a respeitar:

a) A associação não assumirá qualquer posição no que concerne à política de preços e tarifas praticadas pelos associados, às remunerações dos diversos agentes envolvidos e a quaisquer outras questões comerciais relacionadas com os associados ou respectivos canais de distribuição;

b) Nas assembleias gerais ou quaisquer outras reuniões da associação não serão discutidas, nem votadas, quaisquer multas ou sanções a aplicar a associados pelo não cumprimento de quaisquer obrigações ou deveres de natureza comercial, nem serão discutidos ou votados temas relacionados com remunerações de intermediários na venda de bilhetes de transporte aéreo;

c) A associação e os seus órgãos e membros reconhecem não ter autoridade para discutir assuntos relacionados com quotas de mercado, divisão ou partilha de tráfego aéreo, remuneração de associados, número de voos ou capacidade dos mesmos em termos de oferta de mercado;

d) A discussão dos assuntos acima mencionados, bem como quaisquer outros assuntos referentes a questões de âmbito comercial e concorrencial entre os associados, ainda que fora do âmbito dos trabalhos da assembleia geral ou de reuniões de direcção e comités, é expressamente proibida.

2- O incumprimento dos disposto nestas normas de conduta poderá implicar a exoneração imediata do infractor, que assim perderá a qualidade de associado.

Artigo 10.º

Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar qualquer conduta de um associado que viole o disposto nos presentes estatutos, designadamente o não cumprimento dos deveres enunciados no artigo anterior.

2- Compete à direcção a aplicação de sanções por infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral e desta para os tribunais.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência do infractor, ao qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.

4- As infracções serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
- c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
- d) Expulsão.

4- A sanção prevista na alínea *d)* do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados e determina a perda de todos os direitos, pessoais e patrimoniais, do associado.

5- Quando a infracção for praticada por um membro dos órgãos sociais em exercício de funções, a eventual aplicação de qualquer uma das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* do número 4 implica a perda imediata do mandato.

6- Nos casos de não pagamento de quotas, previstos respectivamente nas alíneas *e)* do número 1 e *a)* do número 2 do artigo 11.º, as penas de suspensão e de expulsão serão aplicadas logo que, terminado o prazo para o efeito concedido, não forem liquidadas as quotas em dívida.

7- O processo disciplinar poderá ser objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

Artigo 11.º

Perda e suspensão da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que tenham deixado de estar compreendidos no âmbito da associação, tal como definido no artigo 3.º dos estatutos;
- b) Os que, por escrito, pedirem a sua exoneração da associação;
- c) Os que forem objecto de pena de expulsão;
- d) Os que forem declarados em estado de falência;
- e) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção.

2- A perda da qualidade de associado por exoneração, nos termos da alínea *b)* do número 1, não dispensa o respectivo associado de proceder ao pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação de exoneração.

3- Serão suspensos de associados:

- a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção;
- b) Os que forem objecto de pena de suspensão.

4- Os associados que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir da data em que liquidem as quotas em dívida.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

Disposições gerais

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção

e o conselho fiscal, cujos membros serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reelegíveis consecutivamente.

2- Os associados eleitos para os órgãos sociais designarão os seus representantes através de comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral, podendo, no decurso do respectivo mandato, proceder à sua substituição invocando motivos atendíveis.

3- O exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

4- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode ser eleito para os órgãos sociais, não se considerando no pleno gozo dos seus direitos os que, à data da apresentação de candidaturas, tenham qualquer quota em atraso.

Artigo 13.º

Constituição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa.

Artigo 14.º

Atribuições da assembleia geral

É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as jónias e quotas para a associação (bem como as respectivas alterações/actualizações de valor);
- c) Apreciar e votar as alterações aos estatutos;
- d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos sociais;
- e) Destituir os membros dos órgãos sociais;
- f) Definir as linhas gerais de actuação da associação nos domínios industrial e social, de acordo com os interesses colectivos dos associados e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;
- g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;
- h) Deliberar sobre a filiação da associação nas organizações a que se refere o artigo 5.º e votar a exoneração de membro dessas mesmas organizações;
- i) Deliberar sobre a dissolução da associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial;
- j) Deliberar sobre a alienação e aquisição, a título oneroso, de bens imóveis;
- k) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

Artigo 15.º

Mesa da assembleia geral

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa, constituída por um presidente e um secretário.

2- Nos casos de falta ou impedimento dos membros da mesa, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa da sessão.

3- Na impossibilidade de designação, assumirá a presidência o associado mais antigo, que escolherá, sendo caso disso, o respectivo secretário.

Artigo 16.º

Competência dos membros da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;

b) Dar posse aos membros eleitos para os cargos associados;

c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da associação, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com o secretário, assinar as actas das reuniões;

d) Assistir às reuniões da direcção e do conselho fiscal sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2- Incumbe ao secretário preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

Artigo 17.º

Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia geral reúne ordinariamente:

a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos ao exercício do ano anterior;

b) Até 31 de dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projecto de orçamento para o ano seguinte;

c) Até 31 de dezembro do ano em que findar o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que a lei ou os estatutos o determinem.

Artigo 18.º

Convocatórias

1- A assembleia geral deve ser convocada quando assim o entendam o presidente da mesa ou quando o requeiram, por escrito a este dirigido, a direcção, o conselho fiscal ou um mínimo de cinco associados (sendo obrigatória, neste último caso, a presença de pelos menos três dos associados reque-rentes da convocação).

2- Sempre que a assembleia geral seja convocada nos termos do número anterior, deve o presidente da mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção do requerimento que lhe for dirigido, sob pena de, não o fazendo, a mesma poder ser directamente expedida pelos interessados.

3- A assembleia geral é convocada mediante comunicação escrita dirigida individualmente a cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.

4- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de:

a) Três dias, no caso de apreciação urgente de medidas legislativas ou governamentais, projectadas ou emitidas, que respeitem a interesses colectivos dos associados;

b) Quinze dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devam ser submetidos, bem como no caso de eleição e destituição de membros dos órgãos sociais e, ainda, no de dissolução da associação.

Artigo 19.º

Ordem de trabalhos

1- As convocatórias mencionarão, sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respectiva ordem de trabalhos.

2- Não é permitido deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos mencionados na convocatória para a assembleia, salvo se, estando presentes ou representados todos os associados, estes assim o decidirem por unanimidade.

3- Nas reuniões será concedido, a pedido de qualquer associado presente, um período de meia hora antes da ordem do dia, para esclarecimentos e informações sobre a vida associativa.

Artigo 20.º

Funcionamento e quórum da assembleia

As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de associados.

Artigo 21.º

Titularidade dos votos e representação

1- A cada associado corresponde um voto.

2- Todo o associado pode fazer-se representar em qualquer assembleia geral, bastando, para o efeito, um documento escrito, com assinatura do representado, dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 22.º

Maioria

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados e dos que votem por correspondência.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos e destituição de membros dos órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

Artigo 23.º

Forma de votação

1- As votações podem ser por escrutínio secreto, por declaração ou por correspondência, seja via postal, seja via correio electrónico.

2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, de destituição de membros de órgãos sociais e da dissolução da associação.

3- Os associados podem exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, por correio registado com aviso de recepção e com a assinatura do signatário legalmente reconhecida em sobrescrito devidamente fechado.

4- Os associados podem ainda exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante correio electrónico. Para tanto deverão solicitar ao presidente da mesa que lhes remeta um código identificador («password») que será obrigatoriamente mencionado na mensagem de correio electrónico com que o associado exercerá o seu voto.

5- No caso de serem apresentadas quaisquer propostas em momento posterior à emissão do voto por correspondência, estes são considerados como votos negativos em relação a essas propostas.

Artigo 24.º

Direcção

A direcção é constituída por um presidente e quatro vogais.

Artigo 25.º

Atribuições da direcção

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Gerir a associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;
- c) Outorgar convenções colectivas de trabalho, mediante prévia deliberação da assembleia geral;
- d) Criar e dirigir os serviços da associação e elaborar os regulamentos internos necessários, bem como aqueles que, nos termos destes estatutos, devam ser submetidos à assembleia geral;
- e) Elaborar o orçamento de receitas e despesas para o ano imediatamente seguinte, bem como o relatório e contas do exercício anterior;
- f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;
- g) Contratar os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento da associação, fixando os respectivos vencimentos e os demais direitos e obrigações contratuais, no quadro da legislação em vigor e do regulamento do pessoal;
- h) Aplicar sanções disciplinares;
- i) Em geral, praticar todos os actos necessários à gestão

da associação, com vista à plena consecussão dos seus fins estatutários.

Artigo 26.º

Reuniões e deliberações da direcção

1- A direcção reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2- A direcção só pode funcionar desde que esteja presente ou representada a maioria dos seus membros.

3- Qualquer director pode fazer representar-se por outro director nas reuniões da direcção, bastando para tanto uma comunicação escrita dirigida ao presidente da direcção.

4- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos directores presentes ou representados, tendo o presidente da direcção direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

5- As reuniões da direcção podem realizar-se através de meios telemáticos, devendo a associação assegurar a autenticidade das declarações e segurança das comunicações, procedendo ao registo do respectivos conteúdo e intervenientes.

Artigo 27.º

Vinculação da associação

1- A associação obriga-se pela assinatura:

- a) Do presidente da direcção;
- b) De dois membros da direcção;
- c) De um membro da direcção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;
- d) De um só membro da direcção, a quem esta tenha conferido, de modo geral ou para actos específicos, os poderes necessários;
- e) De um ou mais mandatários constituídos pela direcção para fins determinados.

2- Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

Artigo 28.º

Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 29.º

Atribuições do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente e, pelo menos, uma vez em cada trimestre, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção, bem como sobre o projecto de orçamento para o ano seguinte e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia geral ou pela direcção sobre assuntos da sua competência;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares.

Artigo 30.º

Reuniões do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, do presidente da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 25.º

3- O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões da direcção.

Artigo 31.º

Comissões especializadas e organização descentralizada

1- A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas ou dos sectores de actividade compreendidos no âmbito da associação.

2- A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direcção, de secções ou outros órgãos descentralizados de representação da associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

Artigo 32.º

Destituição de membros dos órgãos sociais

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2- Constituem motivos de destituição:

a) A perda da qualidade de associado;

b) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efectivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a cinco, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4- O pedido de destituição será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5- Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à recepção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

6- Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia geral.

7- Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos membros dos órgãos sociais serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8- A assembleia poderá sustar qualquer decisão por insu-

ficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

Artigo 33.º

Gestão em caso de destituição

1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respectivo funcionamento, deverá a assembleia geral designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2- As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de sessenta dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos órgãos sociais, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo dos membros dos órgãos sociais.

CAPÍTULO IV

Das eleições

Artigo 34.º

Data das eleições

As eleições realizar-se-ão durante o quarto trimestre do último ano de cada mandato dos órgãos sociais.

Artigo 35.º

Listas de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos sociais a eleger.

2- A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral até quinze dias antes do acto eleitoral.

3- As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação de candidatura.

Artigo 36.º

Lista apresentada pela direcção

Se, findo o prazo fixado no número 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas, deverá a direcção elaborar uma lista a apresentar ao presidente da mesa nas quarenta e oito horas seguintes ao termo daquele prazo.

Artigo 37.º

Regularidade das candidaturas

1- A mesa da assembleia geral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas quarenta e oito horas seguintes à sua recepção. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro proponente da lista ou o representante que esta tiver designado, a fim de proceder

à regularização no prazo de três dias a contar da notificação.

2- As listas, uma vez aceites em definitivo, serão mandadas distribuir por todos os associados.

Artigo 38.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do acto eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará da convocatória.

Artigo 39.º

Mesa de voto

1- Funcionará como mesa de voto, na sede da associação, a mesa da assembleia geral.

2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.

3- O secretário da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

Artigo 40.º

Forma de votação

1- A votação será sempre directa e secreta, recaindo sobre listas completas integradas de todos os órgãos associativos, as quais são entregues, dobradas em quatro, ao presidente da mesa.

2- É permitido o corte de nome nas listas, sem substituição por outros.

Artigo 41.º

Nulidade das listas

Consideram-se nulas as listas com todos os nomes riscados ou que contenham quaisquer anotações ou sinais, ou em que se tenha procedido a alteração de nomes ou ao intercâmbio de cargos.

Artigo 42.º

Apuramento

Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído maior número de votos.

Artigo 43.º

Posse

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2- A posse terá lugar até 31 de janeiro do primeiro ano do respectivo mandato ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do acto eleitoral, até quinze dias após a realização do mesmo.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 44.º

Receitas da associação

1- Constituem receitas da associação:

- a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;
- b) Os rendimentos dos bens sociais;
- c) O produto de multas aplicadas por infracções disciplinares;
- d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;
- e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2- É proibido à associação receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais, de associações e partidos políticos ou do Estado.

3- Não se aplica o disposto no número anterior relativamente a subsídios de entidades públicas nacionais ou internacionais legalmente previstos, tendentes à realização de iniciativas de interesse comum.

Artigo 45.º

Jóias e quotas

1- A jóia de admissão e a quota mensal serão fixadas pela assembleia geral, podendo a assembleia geral ou a direcção, caso a caso, dispensar o pagamento da jóia.

2- A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da direcção ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direcção deliberar antecipação da liquidação superior ao trimestre.

3- O associado que voluntariamente se retire da associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.

4- Serão encargos dos associados quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

Artigo 46.º

Despesas da associação e movimentação de fundos

1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2- A associação manterá em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

Artigo 47.º

Orçamento

1- O orçamento anual elaborado pela direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao pre-

sidente da mesa da assembleia geral até trinta de novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, na sede da associação.

2- A realização de despesas para as quais não exista cobertura orçamental só poderá efectivar-se mediante deliberação da assembleia geral especialmente convocada para esse fim.

Artigo 48.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 49.º

Saldo da conta de gerência

1- Do saldo da conta de gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10 % para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse colectivo.

2- O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 50.º

Dissolução e liquidação

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos

termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimação dos assuntos pendentes.

3- A assembleia geral decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando se necessário, uma comissão liquidatária.

4- A assembleia geral deliberará, em caso de dissolução, fusão ou incorporação noutra, ou em caso de extinção por outra forma prevista na lei, o destino a dar a todo ou parte dos bens do património da associação, não podendo os bens ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VII

Disposição final

Artigo 51.º

A exigência ou a previsão de forma escrita, de documento escrito ou de documento assinado, feita nos presentes estatutos em relação a qualquer acto jurídico, considera-se cumprida ou verificada ainda que o suporte em papel ou a assinatura sejam substituídos por outro suporte ou por outro meio de identificação que assegurem níveis equivalentes de inteligibilidade, de durabilidade e de autenticidade.

Registado em 8 de fevereiro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 148 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 27 de janeiro de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - LUFTHANSA, representada por Paulo André Geisler Galina Barbosa.

Vogal - TAP Air Portugal, representada por Vilma Varga da Silva.

Vogal - EUROATLANTIC AIRWAYS, representada por: Ana Cristina Matos Ferreira.

Vogal - QATAR AIRWAYS, representada por Alen Mlekuz.

Vogal - SATA, representada por: Rui Oliveira da Apresentação.

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de dezembro de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Finançaor Agro-Alimentar, SA, representante
- José Romão Leite Braz.

Vogais:

Sorgal - Sociedade de Óleos e Rações, SA, representante
- António José Martins Saraiva Landeiro Isidoro.

Raporal, SA, representante - Maria Cristina Guarda de
Sousa.

Racentro - Fábrica de Rações do Centro, SA, represen-
tante - Avelino da Mota Francisco Gaspar.

Alimentação Animal Nanta, SA, representante - António
Queirós Santana.

Avenal Petfood, SA, representante - Ulisses Manuel de
Assis Mota.

Tecnipec - Serviços Pecuários, SA, representante - João
Vieira Barreto.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Banco Santander Totta, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco
Santander Totta, SA, eleita para o mandato de quatro anos,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de
janeiro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Susana Maria Bernardes Gonçalves é substituída por Má-
rio Rui Ferraz de Almeida.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Thyssenkrupp Elevadores, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da
Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publica-

ção da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias
Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI, ao abrigo do número 3 do
artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Em-
prego e das Relações de Trabalho, em 1 de fevereiro de 2021,

relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas informa, V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa abaixo identificada, no dia 12 de maio de 2021, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: Thyssenkrupp Elevadores, SA.

Morada: Sintra Business Park, Edifício 4, 2B Zona Industrial Abrunheira.»

Câmara Municipal de Vila do Conde - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da

alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de fevereiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila do Conde.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (pela redação que lhe foi dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), por remissão do artigo 4.º alínea j) da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que no dia 28 de maio de 2021, realizar-se-á na câmara municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 21.º da referida Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Câmara Municipal de Vila do Conde.
Morada: Praça Vasco da Gama, 4480-454 Vila do Conde.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Canalizador/a**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Para obter a qualificação de Canalizador/a, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 125 horas da Bolsa de UFCD.