

## ÍNDICE

### CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

#### ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS:

|  |    |
|--|----|
| – Greve na Transportes Aéreos Portugueses, SA de 25 a 31 de janeiro de 2023 .....  | 5  |
| – Greve em vários Hospitais, EPE entre as 8 e as 16 horas do dia 7 de fevereiro de 2023 .....  | 9  |
| – Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA, IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e CP - Comboios de Portugal, EPE entre os dias 8 e 21 de fevereiro de 2023 .....          | 12 |
| – Greve em vários Hospitais, EPE entre as 7 e as 24 horas do dia 9 de fevereiro de 2023 .....  | 17 |
| – Greve no Hospital Beatriz Ângelo, EPE no dia 9 de fevereiro de 2023 .....  | 21 |
| – Greve no Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE entre as 8 e as 16 horas do dia 24 de fevereiro de 2023 .....  | 25 |
| – Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA, IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e CP - Comboios de Portugal, EPE entre os dias 27 de fevereiro a 2 de março de 2023 ..... | 29 |
| – Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 9 a 18 de março de 2023 .....   | 34 |

### PRIVADO

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### CONVENÇÕES COLETIVAS:

|   |    |
|---|----|
| – Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....                         | 36 |
| – Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) - Alteração salarial e outras .....            | 39 |
| – Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras ..... | 47 |
| – Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras .....                                   | 50 |
| – Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA .....                | 53 |

|   |     |
|---|-----|
| – Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e outros - Alteração salarial ..... | 118 |
| – Acordo de empresa entre a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros - Alteração salarial e outras .....   | 121 |
| – Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras .....   | 137 |

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

|   |     |
|---|-----|
| – Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Alteração ..... | 140 |
|---|-----|

#### II – DIREÇÃO:

|   |     |
|---|-----|
| – Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Eleição .....  | 144 |
| – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE - Eleição ..... | 145 |
| – União dos Sindicatos do Norte Alentejano - Eleição .....  | 148 |
| – Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Eleição .....               | 149 |
| – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Eleição .....  | 150 |
| – Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ - Eleição .....  | 152 |
| – UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Retificação .....  | 153 |

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

|   |     |
|---|-----|
| – Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Retificação ..... | 155 |
|---|-----|

#### II – DIREÇÃO:

|  |     |
|--|-----|
| – Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre - AADP - Eleição ..... | 156 |
|--|-----|

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

|   |     |
|---|-----|
| – CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Eleição ..... | 157 |
| – Transtejo - Transportes Tejo, SA - Eleição .....                    | 158 |

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

#### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| – Ascenza Agro, SA - Eleição ..... | 159 |
|------------------------------------|-----|

---

## INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

### CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

|   |     |
|---|-----|
| CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES .....                  | 160 |
| 4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO ..... | 161 |

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

**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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### Greve na Transportes Aéreos Portugueses, SA de 25 a 31 de janeiro de 2023

Número do processo: 02/2023 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA | SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil | greve no período compreendido entre as 0h00 do dia 25 até às 23h59 do dia 31 de janeiro de 2023 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acórdão

##### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 16 de janeiro de 2023, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, para os trabalhadores seus representados na TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no período compreendido entre as 0h00 do dia 25 e as 23h59 do dia 31 de janeiro de 2023.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 16 de janeiro de 2023, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual este litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

##### II - Tribunal Arbitral

4- 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: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Cristina Isabel Jubert Nagy Morais.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 20 de janeiro de 2023, pelas 9h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos, tendo concluído a decisão em 21 de janeiro de 2023.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

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

- Luís Filipe Lopes Lemos Pereira;
- Maria de Fátima Vidal Meireles.

Pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:

- Guilherme Dray;
- Ramiro Sequeira.

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

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos.

### III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

8- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, pp. 144 e ss.).

9- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e dos número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

10- Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, que é um direito, liberdade e garantia, assim gozando de uma proteção acrescida, embora a sua eventual decretação corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da defesa dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito fundamental à greve, não configurou este direito dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a decisão sobre serviços mínimos uma admissível limitação ao seu exercício, através da intervenção do poder jurisdicional arbitral.

11- No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a do transporte aéreo - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus mais claros exemplos.

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, sendo de ponderar a existência de grupos diversos de operações de transporte aéreo:

- Os voos de realização obrigatória;
- Os voos para regiões autónomas;
- Os voos para a europa;
- Os voos relativos aos países não europeus onde há uma significativa presença de comunidades portuguesas, africanos e americanos.

12- Diga-se também que importa considerar na definição desses serviços mínimos, quanto ao conceito de «necessidade social impreterível», além da atividade em si, o facto de existirem alternativas de transporte que possam ser utilizadas pelos passageiros, perante a paralisação que se vier a verificar.

Quer isto dizer que para satisfazer uma «necessidade social impreterível» não basta a mera determinação da essencialidade da atividade em causa: importa considerar, ao mesmo tempo, as possibilidades de essa necessidade ser satisfeita por intermédio de atividades alternativas àquelas que não ficarão disponíveis no tempo da realização da greve.

E para essa tarefa de se aquilatar da presença de atividades alternativas decerto interessarão não apenas as condições legais que permitam ou não a sua concretização, mas do mesmo modo uma avaliação casuística - nisso se incluindo considerações económicas e sociais - a respeito da potencialidade de tais atividades alternativas serem, na verdade, realistas na pendência da greve, assim o Tribunal Arbitral fazendo um exercício de prognose quanto à sua realização futura, tanto quanto ao facto de acontecerem como no tocante à sua dimensão.

13- Em razão das distinções a fazer nos diversos voos, não suscita dúvidas a definição de serviços mínimos nos voos de realização obrigatória (14.1), bem como nos voos relativos às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira (14.2), por razões de serviço público, bem como em nome da liberdade de circulação e da unidade territorial nacional.

Em relação aos voos na Europa (14.3), a integração económica que hoje se atingiu é de tal modo intensa - sobretudo em matéria económica, considerando especialmente a elevada oferta de transporte aéreo por diversas companhias públicas e privadas (sem esquecer que a Portugal não está abrangida pelo pré-aviso apresentado) - que não se entrevê uma forte razão para a fixação de serviços mínimos, conclusão a que não é estranho o facto, quanto aos países de maior emigração portuguesa, de não haver fluxos anormais de pessoas que pudessem ser motivados pela verificação de períodos especiais, que não existem, como sucederia se esta greve acontecesse nos tempos do Natal, da Páscoa e das férias escolares.

No entanto, a título excepcional, sendo a prática anterior a de decretar sempre serviços mínimos, e até em períodos de greve de menor duração, o Tribunal Arbitral, considerando as legítimas expectativas adquiridas que assim também sucederia agora, entende definir serviços mínimos de um voo de ida e de volta em quatro de tais países que se julga mais relevantes.

Em relação aos países africanos lusófonos (14.4), há circunstâncias específicas que devem ser avaliadas, ainda que se verifiquem alternativas de transporte, mas de menor alcance, sendo certo que a maior duração das viagens, bem como a mais diversa condição económica do perfil médio do passageiro, aconselhará a fixação de serviços mínimos.

O mesmo se diga quanto à conveniência da definição de serviços mínimos nos voos para países americanos com uma significativa presença de comunidades portuguesas, sendo importante corresponder às suas necessidades, comunidades de grande dimensão e que sugerem uma razoável definição de serviços mínimos a fixar (14.5).

#### IV - Decisão

14- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve no período compreendido entre as 0h00 do dia 25 e as 23h59 do dia 31 de janeiro de 2023, nos seguintes termos:

14.1- Voos de realização obrigatória:

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

14.2- Voos de e para as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira em cada dia do período da greve:

- a) Realização de dois voos diários de ida e volta para a Região Autónoma dos Açores, sendo um para Ponta Delgada e o outro para a Terceira;
- b) Realização de dois voos diários de ida e volta para a Região Autónoma da Madeira, Funchal.

14.3- Voos de e para países europeus com uma relevante presença de comunidades portuguesas, a exigir nos sete dias compreendidos pela greve anunciada:

- a) Ligação Portugal/França - Paris/Portugal - Um voo de ida e de volta nos sete dias do período da greve;
- b) Ligação Portugal/Reino Unido - Londres/Portugal - Um voo de ida e de volta nos sete dias do período da greve;
- c) Ligação Portugal/Luxemburgo/Portugal - Um voo de ida e de volta nos sete dias do período da greve;
- d) Ligação Portugal/Suíça - Genebra/Portugal - Um voo de ida e de volta nos sete dias do período da greve.

14.4- Voos de e para países africanos com uma relevante presença de comunidades portuguesas, a exigir nos sete dias compreendidos pela greve anunciada:

- a) Ligação Portugal/Angola/Portugal - Três voos de ida e volta nos sete dias do período da greve;
- b) Ligação Portugal/Cabo Verde/Portugal - Quatro voos de ida e de volta nos sete dias do período da greve;
- c) Ligação Portugal/Guiné-Bissau/Portugal - Dois voos de ida e volta nos sete dias do período da greve;
- d) Ligação Portugal/Moçambique/Portugal - Dois voos de ida e volta nos sete dias do período da greve.

14.5- Voos de e para países americanos com uma relevante presença de comunidades portuguesas, a exigir nos sete dias compreendidos pela greve anunciada:

- a) Ligação Portugal/Brasil - São Paulo/Portugal - Cinco voos de ida e volta para São Paulo nos sete dias do período da greve;
- b) Ligação Portugal/Brasil - Rio de Janeiro/Portugal - Cinco voos de ida e volta para o Rio de Janeiro nos sete dias do período da greve;

c) Ligação Portugal/Newark - Estados Unidos/Portugal - Quatro voos de ida e volta nos sete dias do período da greve;

d) Ligação Portugal/Boston - Estados Unidos da América/Portugal - Quatro voos de ida e de volta nos sete dias do período da greve.

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

Deverão ser assegurados os demais serviços necessários a estes voos designadamente assistências, reservas e serviços *on call*.

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

Lisboa, 22 de janeiro de 2023.

*Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia*, árbitro presidente.

*Filipe Rodrigues da Costa Lamelas*, árbitro de parte trabalhadora.

*Cristina Isabel Jubert Nagy Morais*, árbitra de parte empregadora.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve em vários Hospitais, EPE entre as 8 e as 16 horas do dia 7 de fevereiro de 2023**

Número do processo: 03/2023 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Hospitais EPE - Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE e Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE | SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses | greve no período compreendido entre as 8h00 às 16h00 do dia 7 de fevereiro de 2023 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 27 de janeiro de 2023, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados nos Hospitais EPE - Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE, Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE e Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no período compreendido entre as 8h00 às 16h00 do dia 7 de fevereiro de 2023.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 27 de janeiro de 2023, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

##### II - Tribunal Arbitral

4- 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: José Alexandre Guimarães de Sousa Pinheiro;
- Árbitro dos trabalhadores: Maria Alexandra Massano Simão José;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 2 de fevereiro de 2023, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e das empresas, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

- José Carlos Correia Martins;
- Carlos Dias Barata.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE:

- Paula Cristina Rodrigues Costa;

- Anabela Maria Matos Morais.  
Pelo Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE:
  - Paulo Eduardo da Costa Lima Poças;
  - Dora Helena Guedes Ventura.  
Pelo Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE:
  - Carlos Alberto Oliveira da Silva;
  - Fátima da Conceição Novo Serrão.  
Pelo Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE:
  - Luísa Cabral Silva Martins;
  - Sofia Padilha Gonzalez.
- 6- Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.  
Os/As representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos.

### III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República). Daí que o legislador ordinário obrigue a que a definição dos serviços mínimos os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho). A greve como direito fundamental impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- No respeito pela disciplina constitucional, o Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação» de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1 do artigo 537.º).

9- O tribunal levou ainda em conta a fixação de serviços mínimos em greves declaradas no setor por acórdãos arbitrais recentes (de 9 de novembro de 2021, proferido no Processo n.º 30-2021, de 28 de junho de 2022, no Processo n.º AO/21-22/2022, de 4 de julho de 2022, no Processo n.º AO/24/2022, de 14 de novembro de 2022, no Processo n.º AO/37-38-39-40/2022), AO/43/2022, de 12 de dezembro de 2022.

10- Na definição dos serviços mínimos o tribunal tem presente que a greve respeita ao período de tempo entre as 8h00/16h00 (de acordo com o aviso prévio), ou seja, não inclui os períodos de tempo:

- Que se iniciem antes e que terminem após as 8h00; e
- Que se iniciem antes das 16h00 e que terminem após as 16h00.

### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na greve declarada para o dia 7 de fevereiro de 2023, das 8h00/16h00 nos seguintes termos:

- 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, incluindo hospitalização domiciliária e serviços paliativos;
- c) Cuidados intensivos, urgência e hemodiálise;
- d) Bloco operatório, com exceção de cirurgias programadas;
- e) Punção folicular que por determinação médica deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e que possa ser comprometido em caso de adiamento;
- f) Tratamentos oncológicos: - Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas com o nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável; - Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas com o nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve; - Prosseguimento de tratamentos programados em curso, designadamente 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; - outras situações do foro oncológico, designadamente cirurgias não programadas sem o nível de prioridade 3 ou 4 anteriormente referido, a assegurar de acordo com o plano de contingência para situações equiparáveis, designadamente em caso de «tolerâncias de ponto» - frequentemente anunciadas com pouca antecedência - e de cancelamento de cirurgias no 7 próprio dia, por inviabilidade de realização no horário normal do pessoal ou do bloco operatório.

II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos correspondem ao número de profissionais ao serviço em dia normal de trabalho no turno noturno, no horário aprovado aquando do anúncio da greve, com acréscimo de quatro profissionais de enfermagem.

III) As entidades empregadoras abrangidas devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos.

IV) 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.

V) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve o empregador proceder a essa designação.

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

Lisboa, 2 de fevereiro de 2023.

*José Alexandre Guimarães de Sousa Pinheiro*, árbitro presidente.

*Maria Alexandra Massano Simão José*, árbitra de parte trabalhadora.

*Nuno Alexandre da Silva Bernardo*, árbitro de parte empregadora.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA, IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e CP - Comboios de Portugal, EPE entre os dias 8 e 21 de fevereiro de 2023**

Processos número: 04-05-06-07/2023 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greves declaradas por SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses e SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante | Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA E IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA E CP - Comboios de Portugal, EPE | SNTSF | greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2023 | SMAQ | greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 do dia 8 a 21 de fevereiro de 2023 | SFRCI | greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 do dia 10 de fevereiro de 2023 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### **I - Antecedentes e factos**

1- No dia 25 de janeiro de 2023, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário (SNTSF), dirigiu à Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), à IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, à IP Engenharia, SA e à IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, um aviso prévio de greve nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00m do dia 9 de fevereiro de 2023.

A DGERT convocou as partes para uma reunião, tendo em vista a negociação de um acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar, nos termos do número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho, que se realizou no dia 30 de janeiro de 2023.

Na referida reunião, em que participaram os representantes do SNTSF e da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, conforme ata da reunião, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a mencionada greve.

Nos termos do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, a DGERT comunicou tal facto, no dia 30 de janeiro de 2023, à secretária-geral do Conselho Económico e Social e, nessa sequência, foram as partes notificadas para o sorteio dos árbitros que constituiriam o Tribunal Arbitral do processo registado com o número AO/04/2023.

Do sorteio de árbitros, realizado no dia 31 de janeiro de 2023, resultou a seguinte constituição final do Tribunal Arbitral:

- Árbitro presidente: Vítor Norberto Moreira Ferreira;
- Parte dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
- Parte dos empregadores: Cristina Isabel Jubert Nagy Morais.

2- Ainda no dia 31 de janeiro de 2023, a DGERT comunicou à secretária-geral do Conselho Económico e Social que o SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses dirigiu à CP - Comboios de Portugal, EPE um aviso prévio de greve nos seguintes termos:

Greve entre os dias 8 e 21 de fevereiro de 2023.

Na reunião realizada na DGERT, no dia 31 de janeiro de 2023, e em que participaram a empresa e o sindicato referidos, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve e os meios necessários para os assegurar, nos termos do número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho.

Estão em causa períodos de greve em parte coincidentes com os previstos no Processo n.º AO/04/2023, em entidades que prestam os seus serviços no mesmo sector de atividade, a ferrovia, com natureza eminentemente complementar e âmbito geográfico parcialmente coincidente, importando garantir o mesmo nível de serviços mínimos a serem prestados.

O referido processo foi registado com o número AO/05/2023.

3- Igualmente, no dia 31 de janeiro de 2023, a DGERT comunicou à secretária-geral do Conselho Económico e Social que o SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário dirigiu à CP - Comboios de Portugal, EPE um aviso prévio de greve nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2023.

Na reunião realizada na DGERT, no dia 31 de janeiro de 2023, e em que participaram a empresa e o sindicato referidos, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve e os meios necessários para os assegurar, nos termos do número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho.

Está em causa um período de greve coincidente com os previstos no Processo n.º AO/04/2023, em entidades que prestam os seus serviços no mesmo sector de atividade, a ferrovia, com natureza eminentemente complementar e âmbito geográfico parcialmente coincidente, importando garantir o mesmo nível de serviços mínimos a serem prestados.

O referido processo foi registado com o número AO/06/2023.

4- Também no dia 31 de janeiro de 2023, a DGERT comunicou à secretária-geral do Conselho Económico e Social que o SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante dirigiu à CP - Comboios de Portugal, EPE, um aviso prévio de greve nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00m do dia 10 de fevereiro de 2023.

Na reunião realizada na DGERT, no dia 31 de janeiro de 2023, e em que participaram a empresa e o sindicato referidos, não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve e os meios necessários para os assegurar, nos termos do número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho.

Estão em causa períodos de greve, em parte coincidentes, com o previsto no âmbito do Processo n.º AO/04/2023, tendo em consideração o exposto no artigo 2.º do pré-aviso que abrange, entre outros, todos os trabalhadores cujos períodos de trabalho «a) se iniciem no dia 9 de fevereiro de 2023 e terminem depois das 0h00 horas do dia 10 de fevereiro de 2023, fazendo greve em todo o seu período de trabalho» e «b) se iniciem no dia 9 de fevereiro de 2023 e terminem fora da sede, fazendo greve em todo o seu período de trabalho». Há, igualmente, a referir que o pré-aviso abrange entidades que prestam os seus serviços no mesmo sector de atividade, a ferrovia, com natureza eminentemente complementar e âmbito geográfico parcialmente coincidente, importando garantir o mesmo nível de serviços mínimos a serem prestados.

O referido processo foi registado com o número AO/07/2023.

5- O Tribunal Arbitral constituído no seguimento do sorteio e com a composição acima referidos, ouvido nos termos legais, deu parecer favorável à apensação dos processos números AO/05/2023, AO/06/2023 e AO/07/2023.

6- Por despacho da senhora secretária-geral do CES, n.º 86/SG/2023, de 1 de fevereiro de 2023, foi determinado, ao abrigo do disposto no número 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, que as decisões sobre serviços mínimos relativas às greves dirigidas à CP - Comboios de Portugal, EPE pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (Processo n.º AO/05/2023), pelo SNTSF Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (Processo n.º AO/06/2023) e pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante (Processo n.º AO/07/2023), sejam tomadas pelo Tribunal Arbitral do Processo n.º AO/04/2023, por força da inequívoca dependência das empresas do sector empresarial do Estado, a saber, «Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), à IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, à IP Engenharia, SA e à IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA» e «CP - Comboios de Portugal, EPE», entre si, para garantia do funcionamento do sector ferroviário.

7- Estão em causa empresas do sector empresarial do Estado, razão pela qual os serviços mínimos a prestar no âmbito e no decurso das referidas greves devem ser definidos e decididos por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

## II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Vítor Norberto Moreira Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
- Árbitro dos empregadores: Cristina Isabel Jubert Nagy Morais.

9- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 3 de fevereiro de 2023, pelas 14h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores Ferroviários:

- José Manuel Rodrigues Oliveira.

Pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

- António Barata Domingues;
- António Luz.

Pelo SFRCI - Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante:

- Luis Pedro Ventura Bravo.

Pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), à IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, à IP Engenharia, SA e à IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

- Paula Sofia Rodrigues Mascarenhas Ramos Pinto;
- Vítor Jorge da Silva Carvalho.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

- Maria Manuela Saraiva Gil Pereira;
- Carlos Manuel de Oliveira Pereira.

10- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo reiterado a sua posição sobre os serviços mínimos e requereram a junção ao processo de novas propostas de serviços mínimos, que ficam juntas como anexo I.

## III - Enquadramento jurídico

11- O direito à greve encontra-se constitucionalmente previsto como um direito fundamental, integrado, aliás, no regime dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (artigo 57.º da CRP).

Estabelece, porém, o número 3 do mesmo artigo que «A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

E o Código do Trabalho estabelece, por sua vez, no artigo 537.º, que se considera, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o que se integra no setor de transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas.

Assim, as greves em causa nestes processos podem, em função das concretas circunstâncias em que ocorreram, exigir a prestação de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

12- Daí não decorre, porém, que as necessidades sociais satisfeitas pelos trabalhadores e pelas empresas abrangidas por estas greves sejam todas e em todas as circunstâncias necessidades sociais impreteríveis.

Tal consideração conduziria, na prática, à negação a esses trabalhadores do direito fundamental à greve.

Importa ter presente, desde logo, que a própria CRP estabelece, no seu artigo 18.º, que a lei só pode restringir os direitos liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, não podendo essas leis restritivas diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.

Isto é, para que o direito à greve tenha de ser sacrificado em alguma medida, cedendo o passo a outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, é necessário que esses outros direitos ou interesses sejam, por via da greve, preteridos de forma intolerável.

13- O que não se mostra evidenciado no caso em análise. Com efeito:

Não foi evidenciado, na audição, que alguém fique verdadeiramente impossibilitado de circular, ou que

fique com o seu direito de circulação, previsto no artigo 44.º da CRP, de tal modo perturbado que possa considerar-se esvaziado de conteúdo efetivo.

Existem outros meios através dos quais os cidadãos poderão exercer o seu direito de deslocação, sem necessidade de sacrifício do direito fundamental dos trabalhadores à greve.

14- Por outro lado, na definição dos serviços mínimos a cumprir durante a greve, destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, devem ser respeitados os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do Código do Trabalho).

Donde decorre que, no âmbito de uma greve realizada em determinada empresa ou setor, cujo objeto consiste na satisfação de necessidades sociais, os serviços mínimos a prestar terão de ser destinados à satisfação de necessidades de alguns utentes que se distingam das necessidades dos demais utentes, isto é, que por força de circunstâncias especiais, sejam impreteríveis (inadiáveis).

Não é possível considerar inadiáveis as necessidades de, por exemplo, 20 % ou 30 % dos utentes dessa empresa ou setor e considerar adiáveis as necessidades dos restantes 80 % ou 70 % de utentes que se encontrem na mesma situação daqueles.

Como se observou no Acórdão n.º AO/11/2022 - SM, «a alternativa decisória de fixar um número reduzido de ligações ferroviárias (por exemplo, 25 % ou 30 % do número habitual) não garante a satisfação das situações mais atendíveis (pessoas com deficiência ou em estado de gravidez, idosos, etc., que pretendam deslocar-se a hospitais, por exemplo), pois nesse caso a oferta reduzida de transporte será tendencialmente utilizada, não pelos utentes mais carenciados (cuja identificação é, na prática, impossível), mas sim pelos utentes mais lesto e «agressivos». Por isso mesmo, aliás, a Relação de Lisboa já teve oportunidade de se manifestar contra este método percentual de fixação de serviços mínimos (vd. o acórdão da Relação de Lisboa, de 24 de fevereiro de 2010, relatado pela desembargadora Hermínia Marques)».

15- Julgamos, assim, acompanhando o citado Acórdão n.º AO/11/2022 - SM, que, apesar dos transtornos e inconvenientes que resultarão para a empresa e para os seus utentes, que constituem, aliás, a essência da greve, não se justifica a imposição de serviços mínimos de tipo «percentual».

16- É certo que a paralisação do transporte ferroviário entra, sem dúvida, numa relação de tensão com o direito fundamental dos cidadãos à deslocação, reconhecido no artigo 44.º da CRP, o qual constitui, nomeadamente, instrumento possibilitador da realização de outros direitos fundamentais, tais como, o direito ao trabalho, à educação e à saúde (respetivamente, artigos 58.º, número 1, artigo 73.º, número 1, e artigo 64.º, número 1, da CRP).

Todavia, para justificar uma restrição lícita ao direito de greve não basta que ele provoque incómodo, perturbação, prejuízo ou restrições para outros direitos. É necessário que seja causado um dano irreparável ao núcleo essencial de tais direitos.

O que não se encontra evidenciado no caso em análise.

#### IV - Decisão

17- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos a cumprir durante a greve:

*I)* Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança.

*II)* Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação, bem como os necessários para assegurar o funcionamento da mesa de controlo de tráfego nos tuneis do Grilo e de Benfica.

*III)* Deverão ser assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias, em condições de segurança.

*IV)* Os trabalhadores assegurarão a prestação, durante a greve, dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verifiquem.

*V)* Os representantes sindicais 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, deve a empresa 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)* O tribunal decidiu, por maioria, não fixar quaisquer serviços mínimos para além dos constantes nos números anteriores, designadamente quanto à circulação de comboios.

Lisboa, 3 de fevereiro de 2022.

*Vitor Norberto Moreira Ferreira*, árbitro presidente.

*Zulmira de Castro Neves*, árbitra de parte trabalhadora.

*Cristina Isabel Jubert Nagy Morais*, árbitra de parte empregadora.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve em vários Hospitais, EPE entre as 7 e as 24 horas do dia 9 de fevereiro de 2023**

Número do processo: 08-09/2023 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE, Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE, Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE, Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE, Centro Hospitalar de Setúbal, EPE, Hospital Distrital de Santarém, EPE | Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS) | greve para o período das 7h00 às 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2023 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### **I - Antecedentes e factos**

1- A presente arbitragem resulta, por via das comunicações de 1 de fevereiro de 2023, dirigidas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebidas no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), para os trabalhadores seus representados no Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE, no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, no Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE, no Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE, no Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE, no Centro Hospitalar de Setúbal, EPE e no Hospital Distrital de Santarém EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para o período das 7h00 às 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2023, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas duas reuniões nas instalações da DGERT, uma na Direção de Serviços Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro, a que se refere o Processo n.º AO/08/2023, e outra na Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, a que se refere o Processo n.º AO/09/2023, ambas no dia 1 de fevereiro de 2023, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes.

Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Das atas mencionadas consta ainda ter o Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE, o Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, EPE, o Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE, o Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE, o Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE, o Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE, Centro Hospitalar de Setúbal, EPE, e o Hospital Distrital de Santarém, EPE, apresentado proposta de serviços mínimos, as quais foram ponderadas pelo Tribunal Arbitral.

3- Estão em causa estabelecimentos hospitalares, isto é, empresas do setor empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

## II - Tribunal arbitral

4- 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: João Carlos Simões dos Reis;
- Árbitro dos trabalhadores: António José Simões de Melo;
- Árbitro dos empregadores: Carolina Silvestre Ferreira.

5- O tribunal reuniu-se por videoconferência, no dia 6 de fevereiro de 2023, pelas 9h30, seguindo-se a audição, às 10h00, dos representantes da federação de sindicatos e, às 10h30, dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS):

- Elisabete Santos Costa Gonçalves;
- Artur José Carreira Cunha Sequeira.

Pelo Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE:

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

Pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE:

- Ana Patrícia Ramos Beja;
- Filipe Rodrigues Mendes Marcelino.

Pelo Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE:

- Jorge Melo;
- Fernando Almeida.

Pelo Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE:

- Isabel Cristina Duarte Neves;
- Maria Lucinda Rebelo Marques Figueira Godinho.

Pelo Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE:

- Luísa Cabral Silva Martins;
- Sofia Padilha Gonzalez.

Pelo Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE:

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

Pelo Centro Hospitalar de Setúbal, EPE:

- João Carlos Faustino.

Pelo Hospital Distrital de Santarém, EPE:

- Teresa Rosa Fernandes Lourenço Guerreiro.

6- No essencial, os representantes da federação de sindicatos e dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, tendo hoje o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e o Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE, junto aos autos proposta de serviços mínimos, as quais foram analisadas pelo Tribunal Arbitral.

## III - Fundamentação

7- Como se escreveu no Acórdão n.º 21-22/2022, «A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução».

8- 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 e à saúde, e na observância de uma proporcionalidade estrita (artigo 538.º, número 5, do CT).

9- A Federação Nacional de Sindicatos dos Trabalhadores Públicos e Sociais e as entidades hospitalares destinatárias do pré-aviso de greve presentes nesta audição prestaram os esclarecimentos solicitados. Embora não tendo sido alcançado um acordo quanto ao conteúdo dos serviços mínimos a fixar e aos meios para os assegurar, existiu um consenso apreciável quanto à matéria do âmbito dos serviços mínimos. O afastamento das partes centrou-se, principalmente, na determinação dos meios necessários para assegurar os serviços mínimos.

10- Tal como a federação sindical e as unidades hospitalares envolvidas nesta greve, também este tribunal entende que devem ser fixados serviços mínimos, dada a premência em assegurar as necessidades sociais impreteríveis em causa.

O tribunal julga não haver razões para alterar o rumo jurisprudencial anterior, prosseguindo, no essencial, a orientação que tem vindo a ser acolhida, entre outros, nos Acórdãos n.º 4/2018, n.º 2/2020, n.º 40-41/2021 e n.º 43/2021, n.º 21-22/2022, n.º 37-38-39-40/2022. A semelhança de situações factuais, por motivos de segurança jurídica, justifica idêntica decisão.

11- Sendo certo que se detetaram algumas características próprias no funcionamento de cada um dos hospitais em que a greve vai ser executada, não é possível, no urgente contexto da presente arbitragem, a fixação de serviços mínimos diversificados para cada um dos entes hospitalares, adotando-se uma decisão abrangente, a qual poderá ser adaptada tendo em conta o circunstancialismo do caso concreto.

#### IV - Decisão

Em face do exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na presente greve, nos termos a seguir expendidos:

*I)* Situações de urgência, assim como 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, bem como as urgências centralizadas;

*b)* Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;

*c)* Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

*d)* 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);

*e)* 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, desde que a sua não realização possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

*f)* Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

*g)* 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;

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

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

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

*k)* Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

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

*m)* Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento, sempre que o referido serviço funcione ao domingo;

- n) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:
- Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;
  - Transporte de cadáveres;
  - Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;
- o) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;
- p) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:
- 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 critério legal aplicável;
  - Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;
  - Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 87/2015, de 23 de março sejam intervencionados.
  - 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);
  - Serviços de imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos;
  - Serviços de imunohemoterapia com ligação aos dadores 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.
- II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior aos pré-avisos de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.
- III) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadoras e trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.
- 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 e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não o façam essa designação será feita pelas instituições de saúde.
- VI) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes à greve.

Lisboa, 6 de fevereiro de 2023.

*João Carlos Simões Reis*, árbitro presidente.

*António José Simões de Melo*, árbitro de parte trabalhadora.

*Carolina Silvestre Ferreira*, árbitra de parte empregadora.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### Greve no Hospital Beatriz Ângelo, EPE no dia 9 de fevereiro de 2023

Número do processo: 10/2023 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Hospital Beatriz Ângelo, EPE | Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) e Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acórdão

##### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 1 de fevereiro de 2023, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) e Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS), para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados no Hospital Beatriz Ângelo, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2023.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 1 de fevereiro de 2023, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

##### II - Tribunal Arbitral

4- 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 Baeta Neves Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva;
- Árbitro dos empregadores: Luís Filipe Monteiro Ramos Henriques.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 6 de fevereiro de 2023, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP):

- Carlos Dias Barata;
- José Carlos Correia Martins.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS):

- Luís Alberto Pinho Dupont;
- Fernando José Sousa Zorro.

Pelo Hospital Beatriz Ângelo, EPE:

- Pedro Carrapato;
- Pedro Lopes Rodrigues.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, reiterando a sua posição no que concerne ao elenco dos serviços mínimos.

### III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- Na fixação de serviços mínimos terá que haver uma correlação entre a medida (ou o volume) da prestação e a natureza das necessidades a satisfazer: trata-se de serviços mínimos (relativamente ao padrão normal de laboração de empresa ou estabelecimento) por serem os adequados a cobertura daquelas necessidades que são impreteríveis (dentro do campo mais vasto das utilidades garantidas pelo referido padrão normal). A referência a necessidades impreteríveis transporta consigo uma exigência de satisfação imediata e plena; esta é que, por seu turno, pode corresponder a um nível de prestação inferior ao que constitui o padrão do funcionamento normal de empresa ou estabelecimento. Mas, encaradas as coisas com um inevitável esquematismo, a correlação, estabelecida pela lei, entre a natureza das necessidades e a medida dos serviços a manter implica que - pressuposta a racionalidade da organização do trabalho - não seja admissível uma «gradação» adicional dos recursos afetados à cobertura das primeiras. A ideia básica é a de que deve ser assegurado o volume de trabalho em cada momento necessário à imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho, o direito de deslocação e o direito à prestação de saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.º da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, número 3. *In casu* é indiscutível estarem em causa o direito à vida e à saúde, que urge proteger.

Por outro lado, estamos perante uma greve que não só se dirige aos enfermeiros, mas também aos técnicos superiores de diagnóstico terapêutico e técnicos superiores.

Em relação à greve pré-avisada, tendo em conta a reunião realizada na DGERT, bem como a posição apresentada pelo Hospital Beatriz Ângelo, EPE, parece ser indiscutível que existe um acordo entre as partes no que tange a grande parte do elenco de serviços mínimos apresentados pelos sindicatos, o que não pode deixar de ser tido em conta por este tribunal.

Importa, não obstante, ter em conta os serviços mínimos que o hospital considera serem fundamentais para assegurar as necessidades sociais impreteríveis, a que acima se aludiu.

Entende o Hospital Beatriz Ângelo, EPE que:

«o Hospital Loures - Hospital Beatriz Ângelo, mantendo uma estrutura organizativa que vem do tempo da vigência da parceria público-privada que geriu esta unidade hospitalar desde a sua abertura, em janeiro 2012, até ao dia 18 de janeiro de 2022, tem algumas especificidades em determinados serviços que poderão colocar dúvidas aos profissionais de saúde e aos utentes, pois não estão expressamente traduzidas nos avisos prévios que oportunamente foram remetidos, e que, caso não se venha a entender abrangidas nos mesmos, entende o HL EPE que impedirão esta unidade hospitalar de atender às necessidades sociais de saúde impreteríveis.

10- Com efeito, o Hospital Loures - Hospital Beatriz Ângelo, mantém, aos dias de hoje, alguns serviços de urgência que não estão em funcionamento permanente vinte e quatro horas por dia, pelo que, cumpre definir, expressamente, os serviços mínimos específicos para esses serviços, os quais não estarão abrangidos, sem margem para dúvidas, pelos serviços mínimos propostos nos avisos-prévios que nos foram remetidos ou publicados.

11- Designadamente, é o que sucede nos serviços de urgência de otorrinolaringologia e de oftalmologia do Hospital de Loures - Hospital Beatriz Ângelo, os quais estão localizados fora dos espaços físicos do serviço de urgência de adultos e do serviço de urgência de pediatria, pelas especificidades que lhes são inerentes, e em que ambos esses serviços de urgência há um horário de funcionamento mais reduzido, nos dias úteis, entre as 8h00 e as 20h00, sendo os doentes, após essa hora, encaminhados de acordo com o estabelecido no Serviço Nacional de Saúde.

12- Entende, assim, o HL EPE, que as características desses serviços não os afastam da previsão expressamente prevista no ponto 11 alínea v) dos avisos prévios que foram remetidos a esta instituição, mas igualmente entende que deverão os mesmos ser expressamente salvaguardados para evitar quaisquer perturbações nos dias marcados para as greves.»

Ou seja, a existência de um acordo global quanto aos serviços mínimos apenas ficou prejudicada pela sua pretensa inexistência nos serviços de urgência de otorrinolaringologia e de oftalmologia.

Desta sorte, o tribunal pediu esclarecimentos sobre o volume médio de urgências realizadas no último ano, bem como o seu funcionamento.

Face aos números fornecidos pelo hospital e em particular à clarificação da organização de serviços, entende este tribunal não estarem excessivamente comprimidos os direitos constitucionais em apreço, uma vez que de acordo com a organização do trabalho, e no caso da enfermagem, as duas urgências são asseguradas pela mesma equipa, pelo que o serviço mínimo pode ser assegurado por um mesmo profissional.

Assim, e coligindo todos estas considerações, entende o tribunal que deverão ser fixados os serviços mínimos e meios de concretização nos termos infra descritos, em vista da defesa do direito à vida e da saúde, secundando o acordo existente entre as partes.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «Greve das 0h00 às 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2023.», nos termos a seguir expendidos:

##### I) Quanto aos enfermeiros

- Cuidados de enfermagem que devem ser prestados:

i) Em situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam vinte e quatro horas por dia;

ii) Nos serviços de internamento que também funcionam vinte e quatro horas por dia;

iii) Nos cuidados intensivos;

iv) No bloco operatório - Com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

v) Na urgência;

vi) Na hemodiálise;

vii) Nos tratamentos oncológicos.

- Serviços mínimos de tratamento oncológico:

a) A realização de intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, nos termos da Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio;

b) A realização de intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, nos termos da Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, quando exista uma determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível a reprogramação da cirurgia nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

c) A continuidade 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).

- Outras situações, designadamente cirurgias programadas sem o carácter de prioridade enunciado:

Devem ser consideradas de acordo com o plano de contingência das instituições para situações equiparáveis, designadamente:

a) Tolerância de ponto - Anunciadas frequentemente com pouca antecedência;

b) Cancelamento de cirurgias no próprio dia - Por inviabilidade de as efectuar no horário normal de actividade do pessoal ou do bloco operatório.

- Serão, no mínimo, os seguintes os profissionais de enfermagem que deverão assegurar a prestação de serviços mínimos indispensáveis:

a) Número de profissionais de enfermagem igual ao do turno da noite, no horário aprovado à data do anúncio da greve;

b) O número referido é acrescido dos seguintes meios adicionais, referentes ao bloco operatório para cirurgia de oncologia:

- 3 profissionais de enfermagem (1 instrumentista, 1 de anestesia e 1 circulante) no bloco operatório. E 1 profissional de enfermagem a assegurar o recobro.

##### II) Quanto aos técnicos superiores de diagnóstico terapêutico e técnicos superiores

Nos serviços que laboram 24 horas por dia nos sete dias da semana, a amplitude dos cuidados de saúde, bem como as equipas a assegurar os serviços mínimos, terão a mesma composição e natureza de serviços a assegurar aos domingos, desde que os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica nesses serviços prestem cuidados durante as 24 horas.

São assegurados os serviços mínimos aos doentes:

a) Oncológicos que estejam em tratamento de quimioterapia e radioterapia iniciado antes da greve ou em início de tratamento, classificados como de nível de prioridade 4, bem como aos que tenham cirurgias programadas e consideradas de nível 3, nos termos dos números 5.2.1 e 5.2.2 do anexo II, da Portaria n.º 153/2017, de 26 de dezembro;

b) Em situação clínica de alimentação parentérica programada antes do pré-aviso de greve, bem como as situações devidamente fundamentadas pelo médico prescriptor.

A amplitude dos cuidados de saúde, bem como as equipas a assegurar os serviços mínimos, terão a mesma composição e natureza de serviços a assegurar aos domingos e feriados.

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

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 e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não o façam essa designação será feita pelas instituições de saúde.

Lisboa, 6 de fevereiro de 2023.

*Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes*, árbitro presidente.

*Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva*, árbitro de parte trabalhadora.

*Luís Filipe Monteiro Ramos Henriques*, árbitro de parte empregadora.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve no Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE entre as 8 e as 16 horas do dia 24 de fevereiro de 2023**

Número do processo: 11/2023 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve no Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE | Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) | greve das 8h00 às 16h00 do dia 24 de fevereiro de 2023 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### **I - Antecedentes e factos**

1- A presente arbitragem resulta de comunicação de 13 de fevereiro de 2023, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), para os trabalhadores seus representados na Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 8h00 às 16h00 do dia 24 de fevereiro de 2023, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 13 de fevereiro de 2023, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter o Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE apresentado proposta de serviços mínimos, da qual se destaca o seguinte:

«Desta forma, entende o Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE, aderir à proposta de serviços mínimos constante no aviso prévio».

Em relação aos recursos humanos para os assegurar devem ter por paradigma o número de trabalhadores ao domingo, nos turnos da manhã, tarde e noite. Como tem sido sucessivamente decidido nos acordos das greves anteriores (veja-se, por exemplo, o Acórdão n.º AO/21-22/2022-SM proferido no âmbito de greve decretada para o dia 1 de julho de 2022 e Acórdão n.º AO/08-09/2023-SM, proferido no âmbito de greve decretada para o dia 9 de fevereiro de 2023).

O acréscimo de pessoal para garantir o funcionamento do bloco operatório para cirurgia de oncologia deverá ser de forma a responder às necessidades cirúrgicas identificadas nas alíneas *a)* e *h)* do ponto 12 dos serviços mínimos, uma vez que o proposto pelo SEP, no ponto 14.2 contempla pessoal apenas para uma sala operatória.»

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

## II - Tribunal arbitral

4- 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: Vítor Norberto Moreira Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;
- Árbitro dos empregadores: Carolina Silvestre Ferreira.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 20 de fevereiro de 2023, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP):

- Enfermeiro José Carlos Martins;
- Enfermeira Célia Maria Seixas Alves Matos.

Pelo Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE:

- Enfermeiro Jorge Melo.

6- Os representantes do sindicato mantiveram a proposta constante do aviso prévio de greve, nomeadamente quanto aos meios necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos.

O representante do empregador reiterou a posição deste de concordância com os serviços mínimos propostos pelo sindicato e da discordância quanto aos meios necessários para assegurar a prestação desses serviços.

## III - Fundamentação

7- O direito à greve encontra-se constitucionalmente previsto como um direito fundamental, integrado, aliás, no regime dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores» (artigo 57.º da CRP).

Estabelece, porém, o número 3 do mesmo artigo que «A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

E o Código do Trabalho estabelece, por sua vez, no artigo 537.º, que se considera, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o que se integra no setor de serviços médicos, hospitalares e medicamentosos.

Assim, uma greve realizada no âmbito do Centro Hospitalar de Tondela Viseu, EPE, pode, em função das concretas circunstâncias em que ocorra, exigir a prestação de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, mesmo que ocorra num único dia e apenas no período das 8h00 às 16h00, como é o caso.

Com efeito, trata-se de uma greve suscetível de prejudicar, de forma irremediável, os direitos fundamentais à vida e à saúde, pelo que se mostra necessário assegurar a salvaguarda destes direitos, sem prejuízo do núcleo essencial do direito fundamental à greve (artigo 18.º, números 2 e 3, da CRP), à luz dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT).

8- O Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e o Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE, consideram haver necessidade de prestação de serviços mínimos no decurso desta greve, verificando-se, aliás, um consenso apreciável quanto à definição dos serviços mínimos a prestar. A divergência das partes envolvidas centra-se, fundamentalmente, na determinação dos meios necessários para a prestação desses serviços.

9- Também este tribunal entende que devem ser fixados serviços mínimos e julga não haver razões para alterar a orientação acolhida em recentes acórdãos sobre os serviços mínimos a prestar no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor (Acórdãos n.ºs 2/2020, 40-41/2021, 43/2021, 21-22/2022, 37-38-39-40/2022, 3/2023 e 8-9/2023).

## IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 8h00 às 16h00 do dia 24 de fevereiro de 2023», nos termos seguintes:

1) Situações de urgência, assim como todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, nomeadamente as seguintes, se aplicáveis no âmbito do Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;

c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

d) 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);

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatorio, 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, desde que a sua não realização possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

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

g) 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;

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

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

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

k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

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

m) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento, sempre que o referido serviço funcione ao domingo;

n) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:

- Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise; Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

- Transporte de cadáveres;

- Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

o) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

p) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

- 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 critério legal aplicável;

- Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

- Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 87/2015, de 23 de março sejam intervencionados.

- 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);

- Serviços de imunoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos;

II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os necessários para assegurar, no período de greve, o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior ao pré-aviso de greve, para o mesmo turno, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.

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

IV) O CHTV, EPE, deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

V) Os representantes do sindicato devem designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não o façam essa designação será feita pelo CHTV, EPE.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2023.

*Vitor Norberto Moreira Ferreira*, árbitro presidente.

*Eduardo Alberto de Oliveira Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

*Carolina Silvestre Ferreira*, árbitra de parte empregadora.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA, IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e CP - Comboios de Portugal, EPE entre os dias 27 de fevereiro a 2 de março de 2023**

Número do processo: 12-13/2023 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), à IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, à IP Engenharia, SA e à IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e CP - Comboios de Portugal, EPE | SNTSF, ASCEF, SINTAP, SINDEFER, SINAFE, SINFB, SINFA, SIOFA, STF e FENTCOP | pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 16 de fevereiro de 2023, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNTSF, ASCEF, SINTAP, SINDEFER, SINAFE, SINFB, SINFA, SIOFA, STF e FENTCOP, para trabalhadores seus representados na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), na IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, na IP Engenharia, SA e na IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, assim como na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 do dia 27 de fevereiro e 1 de março de 2023 (na CP);

Greve das 0h00 às 24h00 do dia 28 de fevereiro e 2 de março de 2023 (na CP e na IP).

2- Atendendo à interligação entre as duas greves na CP e na IP, que respeitam primordialmente à circulação de comboios, foram apensos os dois processos (despacho da secretária-geral do CES de 20 de fevereiro de 2023).

3- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT, no dia 16 de fevereiro de 2023, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes. No que respeita aos serviços mínimos, estas atas atestam: por um lado, um acordo com os sindicatos integrantes da Plataforma (ASCEF, SINFB, SINFA, SIOFA e STF) quanto à fixação de serviços mínimos de 25 %; por outro, com os restantes sindicatos a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

4- Estão em causa empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

##### II - Tribunal Arbitral

5- 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: António Gouveia Coelho;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

6- O tribunal reuniu de modo misto, nas instalações do CES, em Lisboa, estando presentes o secretariado e os representantes do SNTSF, SINTAP, SINAFE, SINFA, SIOFA e STF, e por videoconferência os três árbitros, os representantes da ASCEF e do SINFB, assim como os representantes das duas empresas (CP e IP), no dia 24 de fevereiro de 2023, pelas 14h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das empresas, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo SNTSF:

- João Pedro Alves Ricardo.

Pelos ASCEF e SINFB:

- Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques;
- Joaquim Gomes Pinto.

Pelos SINTAP e SINAFE:

- Tiago Borges Rocha.

Pelos SINFA, SIOFA e STF:

- Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho;
- Fernando Manuel Silvestre.

Não se fizeram representar:

- SINDEFER;
- FENTCOP.

Pelas Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património, Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA, IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

- Pedro Manuel Mendes Rodrigues;
- Victor Carvalho.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

- Manuela Gil Pereira;
- Carlos Oliveira Pereira.

7- Os representantes dos sindicatos prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral. Tomou inicialmente a palavra Fernando Manuel Silvestre, fazendo referência ao acordo alcançado de serviços mínimos de 25 % com a CP e a IP. Seguidamente, João Pedro Alves Ricardo informou que o SNTSF não aceitou o acordo, pois entende não deverem ser prestados serviços mínimos por haver transportes alternativos e por não ser possível determinar que os serviços mínimos aproveitem a quem deles carece. A mesma ideia foi sustentada por Tiago Borges Costa. Por fim, tomaram a palavra Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques e Joaquim Gomes Pinto, referindo que aceitam os serviços mínimos de 25 % e que a greve, na realidade, tem um impacto de 4 dias, tendo sido repartida por dois meses para ter um impacto menor na retribuição mensal dos trabalhadores aderentes.

Os representantes das empresas, primeiro da CP e depois da IP, reiteraram que tinha sido alcançado um acordo com alguns sindicatos, pelo que as anteriores propostas de serviços mínimos de 30 % haviam sido reduzidas para 25 % e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos com a nova ponderação, resultante do acordo. Relativamente aos serviços mínimos na IP estes abrangem, além dos comboios da CP, os comboios de outros operadores, que incluem igualmente composições que transportam mercadorias perigosas e bens perecíveis. Acresce que, quanto à IP, nos serviços mínimos ainda se indicam: serviços mínimos de segurança, por monitorização, nos túneis do Marão, do Grilo e de Benfica, bem como serviços mínimos de sinalização ferroviária para intervenção de urgência.

### III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (artigo 18.º da CRP).

Como decorre do artigo 537.º do CT, verificados determinados pressupostos, podem ser fixados serviços mínimos durante a greve, tendo em vista a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

9- Tendo em conta a greve decretada a todo o trabalho das 0h00 às 24h00 do dia 27 de fevereiro e 1 de março de 2023 (na CP) e das 0h00 às 24h00 do dia 28 de fevereiro e 2 de março de 2023 (na CP e na IP), importa distinguir as duas situações.

Relativamente à greve decretada para os dias 27 de fevereiro e 1 de março, na CP, foi alcançado um acordo com alguns sindicatos, integrantes da plataforma, quanto a serem estabelecidos serviços mínimos de 25 %. Mas, como nem todos os sindicatos celebraram este acordo, impõem-se a ponderação dos serviços mínimos quanto a este período de greve.

No que respeita à greve decretada para os dias 28 de fevereiro e 2 de março, na CP e na IP, pese embora o acordo alcançado com os sindicatos integrantes da Plataforma, com a CP e com a IP, impõe-se a ponderação dos serviços mínimos durante este período de greve, porquanto, alguns dos sindicatos que apresentaram o aviso prévio de greve só concordam com os serviços mínimos referidos no mencionado aviso prévio.

Neste contexto, estamos perante uma greve com impacto em 4 dias seguidos na circulação de comboios, podendo ainda afetar as circulações do final do dia de 26 de fevereiro, assim como as primeiras composições do dia 3 de março de 2023.

A determinação de serviços mínimos deve assentar no pressuposto de ser necessário atender a necessidades sociais impreteríveis da população, que tem de se deslocar. Eventualmente, estariam em causa, neste caso, necessidades relacionadas, não só com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas, mas igualmente com a efetivação do direito ao trabalho, do direito ao ensino ou simplesmente da liberdade de circulação por parte daqueles que têm de se deslocar, que justificariam os referidos serviços mínimos.

A questão carece, contudo, de uma ponderação mais detalhada, atendendo à situação em concreto, no confronto entre a tutela do direito à greve e os vários direitos que utentes deste serviço de transporte são titulares.

10- Os serviços mínimos implicam uma limitação do direito de greve, sendo este um direito constitucionalmente assegurado (artigo 57.º da CRP), integrado no âmbito dos direitos, liberdades e garantias cuja restrição assenta nos apertados pressupostos do número 2 do artigo 18.º da CRP. Mas, como decorre dos princípios gerais e hoje expresso no número 3 do artigo 57.º da CRP, o direito de greve pode ser limitado por via da imposição de serviços mínimos, nos termos previstos no Código do Trabalho, mormente em respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT). Como surge, muitas vezes, referido, o direito à greve, pese embora a sua consagração constitucional, não é ilimitado (Ac. Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011 (Leopoldo Soares), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

A necessidade de se fixarem serviços mínimos, *in casu*, resulta da própria lei (artigo 57.º, número 3, da CRP e artigo 538.º, número 5, do CT), porquanto o interesse social no funcionamento - ainda que mínimo - dos transportes encontra previsão específica nesta sede. Com efeito, o setor dos transportes coletivos de passageiros, atenta a liberdade de circulação das pessoas relacionada com múltiplos direitos, seja a saúde, a educação ou o trabalho, justificam, por si, a existência de serviços mínimos, como expressamente se prevê no artigo 537.º, número 2, do CT. Dito de outro modo, a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor dos transportes, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se preverem serviços mínimos.

11- Seguidamente, cabe apurar se é adequada e proporcional a fixação de serviços mínimos na greve em questão.

Atenta a multiplicidade de utentes dos comboios da CP, não é viável indicar, em concreto, quantos passageiros se deslocam tendo em vista um tratamento médico, para aprenderem ou chegarem ao local onde desempenham a sua atividade profissional e, posteriormente, regressarem a casa. Pese embora esta verificação não ser possível, pode concluir-se que, haverá uma maioria significativa de passageiros dos comboios da CP que recorre a este meio de transporte para as finalidades referidas: saúde, ensino e trabalho (tanto na deslocação de ida como de regresso a casa). E o direito ao descanso (no regresso a casa) também é tutelável no que se refere à prescrição de serviços mínimos, porquanto reduz os prejuízos causados a tais utentes. Mas para se concluir no sentido de haver adequação cabe ainda apurar se os serviços mínimos em causa são essenciais para o desiderato pretendido, nomeadamente tendo em conta o facto de a greve a todo o trabalho ter uma duração de dois a quatro dias e de, nesse período, não ter sido decretada qualquer outra greve nos serviços de transporte.

Por fim, cabe atender à proporcionalidade, em que a factualidade já indicada é relevante contrapondo com os serviços mínimos, tal como decorre da proposta da empresa (CP). Como é sabido, nas greves dos transportes, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo não é sofrido pelo empregador, mas sim,

quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços. Importa esclarecer que no caso de greve na CP, do ponto de vista económico, o prejuízo da empresa é mínimo se não circularem comboios, pois a maioria dos utentes já pagou o serviço de transporte com a aquisição do passe mensal e não tem custos de exploração; pelo contrário, os utentes, que não são visados na greve, suportam o prejuízo da paralisação, na medida em que não podem auferir do serviço.

A empresa apresentou inicialmente uma proposta de serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios que fixava em 30 % o número de composições a circular. Posteriormente, atendendo ao acordo alcançado com a plataforma sindical, a CP apresentou nova proposta de serviços mínimos reduzindo as composições a circular a 25 %.

A determinação dos serviços mínimos também foi ponderada na greve que afeta a IP, tendo a empresa, juntamente com os sindicatos que integram a plataforma alcançado idêntico acordo. Razão pela qual, a IP começou por apresentar uma proposta de serviços mínimos de 30 %, reduzindo-a para 25 %, em conformidade com o acordo. Nesta proposta da IP incluem-se tanto os comboios da CP como os da Fertagus, de transporte de passageiros, como os comboios de mercadorias, no que respeita a mercadorias perigosas e bens perecíveis.

Sem prejuízo de o valor proposto (25 %) poder ser proporcional e adequado à greve em questão, a fixação percentual, sendo lícita, carece de uma justificação concreta, como se indicou no Acórdão da Relação de Lisboa de 24 de fevereiro de 2010 (Hermínia Marques), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Na greve em análise, a proposta das empresas representa uma percentagem de 25 % e resultou de um acordo estabelecido com alguns sindicatos, por outro lado, encontram-se definidos os comboios que concretamente vão circular no cumprimento dos serviços mínimos; ou seja, não se trata de uma mera percentagem de comboios a circular, mas da indicação precisa das composições que vão circular, parcialmente acordada com os sindicatos.

12- Às ponderações supramencionadas, acresce ainda o sentido de recentes decisões arbitrais em greves da CP, com contornos idênticos, pois implicavam a paralisação dos comboios por um período prolongado (*vd.* Decisões 16/2022, 17/2022, 20/2022, 23/2022, 28/2022, 29/2022 e 41/2022). Na Decisão Arbitral n.º 12/2022, em que não foram definidos serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios estava em causa uma greve com uma duração de quatro horas. A Decisão n.º 04-05-06-07/2023 não estabeleceu serviços mínimos, mas afastou-se da jurisprudência já firmada. A identidade de situações factuais, por motivos de segurança jurídica, justifica idêntica decisão, seguindo-se a jurisprudência maioritária, no caso em apreço.

13- Tudo ponderado, o Tribunal Arbitral entende que devem ser fixados serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios nos dias 27 e 28 de fevereiro de 2023, assim como nos dias 1 e 2 de março de 2023, nos termos do acordo alcançado entre os sindicatos da plataforma e as empresas (CP e IP), conforme documentos anexos a esta decisão arbitral, juntos pelas duas empresas na audiência, por três razões:

- a) A greve tem uma duração de dois a quatro dias, causando um prejuízo significativo aos utentes dos comboios urbanos e de longo curso da CP;
- b) O transporte rodoviário não constitui uma efetiva alternativa ao transporte ferroviário;
- c) Os serviços mínimos fixados em 25 % resultaram de um acordo alcançado na DGERT com as duas empresas, que, todavia, só vincula os sindicatos da plataforma.

No que respeita à IP, os serviços mínimos abrangem, ainda: 1) Serviços mínimos de segurança, por monitorização, nos túneis do Marão, do Grilo e de Benfica; 2) Serviços mínimos de sinalização ferroviária para intervenção de urgência. A justificação destes serviços mínimos resulta de razões de segurança para o tráfego automóvel, que nos túneis do Grilo e de Benfica, aumentará nos dias de greve, e para o tráfego ferroviário.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada greve das 0h00 às 24h00 do dia 27 de fevereiro e 1 de março de 2023 (na CP) e greve das 0h00 às 24h00 do dia 28 de fevereiro e 2 de março de 2023 (na CP e na IP), nos termos a seguir expendidos:

- i) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela CP;
- ii) Serão assegurados comboios de socorro, assim como, no respeito da percentagem fixada de 25 %, os comboios que transportem mercadorias perigosas e bens perecíveis;
- iii) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação;

*iv)* São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições nos dias 27 e 28 de fevereiro e 1 e 2 de março de 2023 de acordo com o acordo alcançado e vertido nas segundas propostas das duas empresas (CP e IP), em anexo a esta decisão arbitral;

*v)* Na execução dos serviços mínimos referidos em *iv)*, as composições têm de respeitar as respetivas «famílias», mormente no que respeita às características de circulação e definição das correspondentes paragens;

*vi)* Serão assegurados os meios humanos e materiais necessários à concretização dos serviços mínimos fixados, incluindo, designadamente, as marchas associadas, bem como o seu início, fecho, posicionamento e restantes operações necessárias;

*vii)* Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores às empresas (CP e IP), caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

*viii)* O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 24 de fevereiro de 2023.

*Pedro Romano Martinez*, árbitro presidente.

*António Gouveia Coelho*, árbitro de parte trabalhadora.

*Nuno Alexandre da Silva Bernardo*, árbitro de parte empregadora.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 9 a 18 de março de 2023

Número do processo: 14/2023 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses | greve entre os dias 9 e 18 de março de 2023 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acórdão

##### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 2 de março de 2023, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve entre os dias 9 e 18 de março de 2023, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 2 de março de 2023, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a CP - Comboios de Portugal, EPE apresentado proposta de serviços mínimos.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

##### II - Tribunal Arbitral

4- 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: José Alexandre Guimarães de Sousa Pinheiro;
- Árbitro dos trabalhadores: João Carlos Dias Nunes Camacho;
- Árbitro dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 6 de março de 2023, pelas 16h15, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

- António Barata Domingues;
- António Luz.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

- Raquel de Fátima Pinho Campos;
- João Pedro Pólvora Fialho.

### III - Fundamentação

6- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos.

7- Apesar de se assumir como direito fundamental, o direito à greve não tem natureza absoluta.

Como direitos constitucionais a proteger, o presente tribunal releva a liberdade de circulação, o direito ao ensino, o direito à proteção na saúde e o direito a trabalhar.

A garantia destes direitos no período de greve não é compatível com o simples recurso ao transporte ferroviário ou ao transporte privado.

### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve entre os dias 9 e 18 de março de 2023», nos termos a seguir expendidos:

I) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela CP;

II) Serão assegurados comboios de socorro;

III) Todas as composições constantes da proposta da empresa, para os dias 9, 10 e 11 de março, constantes do anexo IV à ata da DGERT, e apresentadas em anexo a este acórdão;

IV) As composições citadas não devem conhecer alteração à ordem de marcha;

V) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 6 de março de 2023.

*José Alexandre Guimarães de Sousa Pinheiro*, árbitro presidente.

*João Carlos Dias Nunes Camacho*, árbitro de parte trabalhadora.

*Alberto José Lança de Sá e Mello*, árbitro de parte empregadora.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Revisão parcial do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de setembro de 2020.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, classificação, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 18 126 trabalhadores e 411 empresas.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Área**

A área de aplicação da presente convenção é definida pelo distrito de Faro.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Classificação dos estabelecimentos**

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes

Grupo A: Hotéis de 5 estrelas; Hotéis - Apartamentos de 5 estrelas; Hotéis rurais de 5 estrelas; Casinos; Aldeamentos turísticos de 5 estrelas; Apartamentos turísticos de 5 estrelas; Estalagens de 5 estrelas; Campos de golfe. Hotéis de 4 estrelas; Hotéis - Apartamentos de 4 estrelas; Aldeamentos turísticos de 4 estrelas; Apartamentos turísticos de 4 estrelas; Albergarias; Hotéis rurais de 4 estrelas; Pousadas.

Grupo B: Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis - Apartamentos de 3, 2 e 1 estrelas; Hotéis rurais de 3 estrelas; Aldeamentos e apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas; Motéis de 3 e 2 estrelas; Alojamento particular registado; Parques de campismo; Parques temáticos; Marinas.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Vigência e revisão da CCT**

1- (...)

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023;

- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 50,00 €.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Prémio de conhecimento de línguas**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto, telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio constante de 33,50 €, por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

- 2- (...)

## SECÇÃO III

**Alimentação**Cláusula 81.<sup>a</sup>-A**Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação no valor de 105,60 €.

## ANEXO I

**Tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 dezembro 2023**

| Níveis | Tabela A | Tabela B |
|--------|----------|----------|
| I      | 2 525,00 | 1 790,00 |
| II     | 1 340,00 | 1 100,00 |
| III    | 1 121,00 | 970,00   |
| IV     | 990,00   | 895,00   |
| V      | 925,00   | 872,00   |
| VI     | 900,00   | 821,00   |
| VII    | 824,00   | 790,00   |
| VIII   | 804,00   | 782,00   |
| IX     | 800,00   | 775,00   |

|      |        |        |
|------|--------|--------|
| X    | 796,00 | 770,00 |
| XI   | 775,00 | 765,00 |
| XII  | ***    | ***    |
| XIII | ***    | ***    |

Nota: \*\*\* Redução prevista no artigo 275.º do Código do Trabalho com base na RMM.

Lisboa, 2 de fevereiro de 2023.

Pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA):

*Hélder Manuel Faria Martins*, na qualidade de mandatário.

*Joel Santos Pais*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 89/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

**Cláusula de revisão**

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019 e última alteração salarial e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, nos seguintes termos:

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

## Cláusula 3.ª

**Classificação dos estabelecimentos**

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

## Grupo A:

Hotéis e hotéis rurais de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Hotéis e hotéis rurais de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Pousadas;  
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Embarcações turísticas.

## Grupo B:

Hotéis e hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos turísticos de 3, 2 e 1 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;  
Estabelecimentos de turismo no espaço rural e turismo de habitação;  
Alojamento local.

- 2- (...)  
3- (...)

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Vigência e revisão da CCT**

- 1- (...)  
2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 11 e 12 meses, contados, respetivamente, a partir de 1 de fevereiro de 2023 e 1 de janeiro de 2024.  
3- (...)  
4- (...)  
5- (...)  
6- (...)  
7- (...)  
8- (...)  
9- (...)  
10- (...)  
11- (...)  
12- (...)

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Prémio de conhecimento de línguas**

- 1- Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 52,55 € em 2023, e 55,23 € em 2024, por cada uma das línguas francesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.  
2- (...)  
3- (...)

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Direito à alimentação**

- 1- (...)  
2- (...)  
3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 135,00 euros mensais no ano de 2023, e de 140,00 euros mensais no ano de 2024.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Valor pecuniário da alimentação em espécie**

- 1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:  
Refeições valor (euros):  
2023  
a) Refeições completas/mês - 135,00 €;  
b) Refeições avulsas:  
- Pequeno-almoço .....2,89 €;  
- Ceia simples .....3,99 €;  
- Almoço, jantar ou ceia completa - 5,68 €.  
2024  
a) Refeições completas/mês - 140,00 €;  
b) Refeições avulsas:  
- Pequeno-almoço.....3,04 €;  
- Ceia simples .....4,20 €;  
- Almoço, jantar ou ceia completa.....5,96 €.  
2- (...)

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Reclassificação profissional**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».

2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter X níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:

- Anteriores níveis I e II - Atual nível I;
- Anterior nível III - Atual nível II;
- Anterior nível IV - Atual nível III;
- Anterior nível V - Atual nível IV;
- Anterior nível VI - Atual nível V;
- Anterior nível VII - Atual nível VI;
- Anterior nível VIII - Atual nível VII;
- Anterior nível IX - Atual nível VIII;
- Anterior nível X - Atual nível IX;
- Anterior nível XI - Atual nível X.

## ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais****1 de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023**

em euros

|      | Grupo A    | Grupo B    |
|------|------------|------------|
| X    | 2 264,00 € | 1 434,00 € |
| IX   | 1 283,00 € | 1 078,00 € |
| VIII | 1 132,00 € | 969,00 €   |
| VII  | 981,00 €   | 895,00 €   |
| VI   | 910,00 €   | 881,00 €   |
| V    | 873,00 €   | 825,00 €   |
| IV   | 803,00 €   | 776,00 €   |
| III  | 792,00 €   | 772,00 €   |
| II   | 776,00 €   | 765,00 €   |
| I    | 760,00 €   | 760,00 €   |

**1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**

em euros

|      | Grupo A    | Grupo B    |
|------|------------|------------|
| X    | 2 422,00 € | 1 534,00 € |
| IX   | 1 373,00 € | 1 153,00 € |
| VIII | 1 211,00 € | 1 037,00 € |
| VII  | 1 050,00 € | 958,00 €   |
| VI   | 974,00 €   | 943,00 €   |

|     |          |          |
|-----|----------|----------|
| V   | 934,00 € | 883,00 € |
| IV  | 859,00 € | 830,00 € |
| III | 847,00 € | 826,00 € |
| II  | 830,00 € | 819,00 € |
| I   | 813,00 € | 813,00 € |

## ANEXO II

**Categorias profissionais e níveis de remuneração**

## Nível X

Diretor de hotel.

## Nível IX

Subdiretor de hotel;

Diretor (direção);

Diretor (termas, *health clubs*, piscinas e praias, instalações de spa, balneoterapia, talassoterapia, alassoterapia e outras semelhantes);

Diretor de restaurante;

Chefe de cozinha;

Chefe/mestre pasteleiro;

Diretor de qualidade;

Diretor de golfe;

Diretor administrativo e financeiro;

Diretor comercial;

Diretor de serviços técnicos.

## Nível VIII

Assistente de diretor (direção);

Técnico de acolhimento (*guest relations*);

Chefe de receção;

Chefe de mesa/bar;

Subchefe de cozinha;

Subchefe/mestre pasteleiro;

Nutricionista;

Microbiologista;

Professor de natação;

Professor de golfe;

Diretor de serviços;

Diretor de recursos humanos;

Técnico de *marketing*;

Mestre;

Contabilista/técnico de contas;

Chefe de manutenção.

## Nível VII

Chefe de segurança;

Chefe de compras/ecónomo;

Subchefe de mesa/bar;

Cozinheiro principal;

Pasteleiro principal;

Formador;

Chefe de departamento de divisão ou de serviços;  
Chefe de secção;  
Tesoureiro;  
Gestor de preços (*revenue manager*);  
Chefe de serviços técnicos.

#### Nível VI

Subchefe de receção;  
Chefe de secção de controle;  
Governante geral de andares;  
Supervisor de bares;  
Cozinheiro de 1.ª;  
Pasteleiro de 1.ª;  
Chefe de copa;  
Secretário (golfe);  
Capataz de campo;  
Capataz de rega;  
Chefe de caddies;  
Secretário de direção (setor administrativo);  
Promotor de vendas principal;  
Eletromecânico em geral;  
Encarregado de jardins;  
Chefe de cafetaria;  
Encarregado de limpeza.

#### Nível V

Rececionista principal;  
Trintanário principal;  
Controlador;  
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza;  
Empregado de mesa principal;  
Escansão principal;  
Rececionista de restauração principal;  
Cozinheiro de 2.ª;  
Pasteleiro de 2.ª;  
Empregado de consultório principal;  
Empregado de inalações principal;  
Empregado de secção de fisioterapia principal;  
Esteticista principal;  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal;  
Operador de golfe principal;  
Controlador de caixa;  
Assistente administrativo principal;  
Telefonista principal;  
Promotor de vendas;  
Caixeiro principal;  
Operário polivalente principal;  
Barman principal;  
Florista.

#### Nível IV

Rececionista de 1.ª;  
Trintanário;  
Empregada de andares principal;  
Controlador de minibares principal;  
Controlador de *room-service* principal;

Costureira principal;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Escansão;  
Barman de 1.<sup>a</sup>;  
Rececionista de restauração;  
Preparador de banquetes principal;  
Cafeteiro principal;  
Cozinheiro 3.<sup>a</sup>;  
Pasteleiro 3.<sup>a</sup>;  
Empregado de consultório;  
Empregado de inalação;  
Empregado de secção de fisioterapia;  
Banheiro termal principal;  
Esteticista;  
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;  
Tratador/conservador de piscinas principal;  
Empregado de balneários principal;  
Rececionista de golfe principal;  
Operador de golfe de primeira;  
Caixa;  
Assistente administrativo 1.<sup>a</sup>;  
Cobrador;  
Telefonista 1.<sup>a</sup>;  
Caixeiro 1.<sup>a</sup>;  
Operário polivalente 1.<sup>a</sup>;  
Motorista marítimo principal;  
Marinheiro principal;  
Empregado de garagem principal;  
Motorista principal;  
Jardineiro principal;  
Empregada de roupa/lavandaria principal.

### Nível III

Rececionista de 2.<sup>a</sup>;  
Porteiro de restauração e bebidas;  
Bagageiro;  
Mandarete;  
Vigilante;  
Dispenseiro/cavista nível II;  
Empregada de andares;  
Empregada de roupa/lavandaria;  
Controlador de minibares;  
Controlador de *room-service*;  
Costureira;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Barman de 2.<sup>a</sup>;  
Preparador de banquetes;  
Cafeteiro;  
Estagiário de cozinheiro;  
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria;  
Copeiro principal;  
Empregado de limpeza principal;  
Empregado de refeitório principal;  
Banheiro termal;  
Buvete;  
Duchista;

Manicuro/pedicuro;  
Banheiro-nadador-salvador;  
Tratador/conservador de piscinas;  
Vigia de bordo;  
Bilheteiro;  
Empregado de balneários;  
Moço de terra;  
Rececionista de golfe;  
Operador de golfe de 2.<sup>a</sup>;  
Caddie;  
Assistente administrativo 2.<sup>a</sup>;  
Telefonista 2.<sup>a</sup>;  
Caixeiro 2.<sup>a</sup>;  
Operário polivalente 2.<sup>a</sup>;  
Motorista marítimo;  
Marinheiro;  
Empregado de garagem;  
Motorista;  
Jardineiro;  
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

#### Nível II

Rececionista estagiário;  
Dispenseiro cavista nível I;  
Estagiário de empregado de mesa;  
Estagiário de barman;  
Estagiário de cafeteiro;  
Copeiro;  
Empregado de limpeza;  
Estagiário de assistente administrativo;  
Estagiário de operário polivalente.

#### Nível I

Rececionista - Aprendiz maior de 18 anos;  
Estagiário de controlador;  
Estagiário de dispenseiro maior de 18 anos;  
Aprendiz de empregada de andares/quartos;  
Aprendiz de empregada de roupa/lavandaria;  
Aprendiz de empregado de mesa maior de 18 anos;  
Aprendiz de barman maior de 18 anos;  
Aprendiz de cafeteiro maior de 18 anos;  
Aprendiz de cozinheiro;  
Aprendiz de pasteleiro;  
Ajudante de motorista;  
Aprendiz de copeiro;  
Copeiro-aprendiz;  
Aprendiz de assistente administrativo;  
Empregado de refeitório;  
Estagiário de empregado de balneário;  
Estagiário de telefonista;  
Estagiário de caixeiro;  
Aprendiz de operário polivalente;  
Aprendiz de controlador maior de 18 anos;  
Aprendiz de controlador menor de 18 anos;  
Aprendiz de dispenseiro menor de 18 anos;  
Aprendiz de empregado de mesa menor de 18 anos;

Aprendiz de barman menor de 18 anos;  
Aprendiz de cafeteiro menor de 18 anos;  
Aprendiz de empregado de balneário;  
Aprendiz de caixeiro;  
Rececionista-aprendiz menor de 18 anos.

Artigo 2.º

**IRCT**

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Carlos Alberto Martins Moura*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

*Jorge Manuel da Silva Almeida Loureiro*, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 83/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

## Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2017 com última alteração salarial e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

## Cláusula 1.ª

## Âmbito

- 1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.
- 2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

## Cláusula 3.ª

## Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste contrato, a presente CCT abrange os seguintes estabelecimentos:

- Casinos;
- Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);
- Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
- Parques de campismo.

## Cláusula 4.ª

## Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos de 1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 43,80 €.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Prémio de conhecimento de línguas**

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 50,88 € por cada uma das línguas.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Cômputo do valor da alimentação**

1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

| Tabela | Refeições                         | Valor convencional (euros) |
|--------|-----------------------------------|----------------------------|
| A      | Completas por mês                 | 61,23 €                    |
| B      | Refeições avulsas:                |                            |
|        | - Pequeno-almoço                  | 1,18 €                     |
|        | - Ceia simples                    | 2,34 €                     |
|        | - Almoço, jantar ou ceia completa | 4,68 €                     |

2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 135,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

3- (...)

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Retribuição mínima dos extras**

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

- Chefe de mesa - 57,65 €;
- Chefe de barman - 57,65 €;
- Chefe de pasteleiro - 57,65 €;
- Chefe de cozinheiro - 57,65 €;
- Primeiro-cozinheiro - 54,33 €;
- Primeiro-pasteleiro - 54,33 €;
- Quaisquer outros profissionais - 46,57 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

## ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais****1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023**

em euros

| Níveis | Retribuição mínima |
|--------|--------------------|
| XI     | 1 261,00 €         |
| X      | 1 197,00 €         |
| IX     | 976,00 €           |
| VIII   | 868,00 €           |
| VII    | 814,00 €           |
| VI     | 792,00 €           |
| V      | 776,00 €           |
| IV     | 771,00 €           |
| III    | 765,50 €           |
| II     | 760,00 €           |
| I      | 608,00 €           |

## Artigo 2.º

## IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Carlos Alberto Martins Moura*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

*Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes*, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 85/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras**

Segunda revisão parcial do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/SISEP),

entre

Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal

Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA

e

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal

Considerando que:

A Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA têm nos seus quadros cerca de 520 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais uniformizaram sob as mesmas regras, através do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019, ou seja, o acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e a Zurich Companhia de Seguros, SA e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, o SISEP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal e ainda o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS).

## Artigo 1.º

## Revisão

No ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, com as alterações publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/ SISEP), são introduzidas as seguintes alterações:

## Cláusula 12.ª

## Teletrabalho

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,3042 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

§ Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

11- (...)

12- (...)

### ANEXO III

#### Tabela salarial e subsídio de refeição

| Escalão salarial 2022 | Categorias               | Valor mínimo obrigatório 2023 | Valor mínimo obrigatório 2024 |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| E20                   | Diretor coordenador      | 2 700,31                      | 2 720,56                      |
| E19                   | Diretor                  | 2 482,96                      | 2 501,58                      |
| E18                   |                          | 2 267,51                      | 2 284,51                      |
| E17                   | Gestor                   | 2 202,00                      | 2 224,02                      |
| E16                   |                          | 2 043,58                      | 2 064,01                      |
| E15                   |                          | 1 813,75                      | 1 831,89                      |
| E14                   | Técnico especialista     | 1 780,98                      | 1 798,79                      |
| E13                   |                          | 1 600,19                      | 1 616,20                      |
| E12                   | Técnico                  | 1 400,02                      | 1 421,02                      |
| E11                   |                          | 1 275,67                      | 1 294,80                      |
| E10                   |                          | 1 152,85                      | 1 170,14                      |
| E9                    | Coordenador operacional  | 1 485,91                      | 1 508,20                      |
| E8                    |                          | 1 361,86                      | 1 382,29                      |
| E7                    | Especialista operacional | 1 361,49                      | 1 381,91                      |
| E6                    |                          | 1 267,64                      | 1 286,65                      |
| E5                    |                          | 1 167,21                      | 1 184,72                      |
| E4                    | Assistente operacional   | 1 099,66                      | 1 119,45                      |
| E3                    |                          | 1 028,29                      | 1 046,80                      |
| E2                    |                          | 935,65                        | 954,37                        |
| E1                    | Auxiliar                 | 862,50                        | 890,36                        |

a) (...);

b) Os aumentos acordados para o ano de 2024 serão atualizados, em cada escalão salarial, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior (cuja informação é prestada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), durante o mês de janeiro do ano seguinte), seja superior a 1 %;

c) Verificando-se a situação prevista na alínea anterior, se o IPC em 2023 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2024, em percentagem correspondente ao IPC de 2023, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização;

d) (...)

Valor do subsídio de refeição (por cada dia de trabalho efetivo):

- 12,00 € para 2023;

- 12,50 € para 2024.

#### ANEXO IV

#### Outras cláusulas de expressão pecuniária

| Cláusulas   | Valores  |
|---|----------|
| Cláusula 41. <sup>a</sup> número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: |          |
| - Por diária completa   | 82,76 €  |
| - Refeição isolada  | 13,35 €  |
| - Dormida e pequeno-almoço  | 56,05 €  |
| Cláusula 41. <sup>a</sup> número 3 - Valor km                                   | 0,47 €   |
| Cláusula 42. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro | 168,62 € |

#### Artigo 2.º

As alterações ora acordadas, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

#### Artigo 3.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/ SISEP), e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 520 trabalhadores.

Lisboa, 27 de fevereiro de 2023.

Pela Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal:

*Maj Helene Lennartsson Westerlind*, na qualidade de legal representante.

*Nuno André Barata de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

*Maj Helene Lennartsson Westerlind*, na qualidade de legal representante.

*Nuno André Barata de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatária.

*Carlos Alberto Marques*, presidente da mesa da assembleia e do conselho geral e, neste ato, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

*Gildo Mendes Barata*, vogal da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

*Lina Maria Pereira da Silva*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Vieira Santos*, presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Dourado da Silva Lima*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 87/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga por um lado, a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>, adiante designada por ViaPorto, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA, adiante designado por sindicato.

2- O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Área**

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência e revisão**

1- O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, ressalvados regimes específicos expressamente consagrados no mesmo, entra em vigor no dia da sua publicação.

2- O presente AE vigora por um período inicial com termo a 31 de dezembro de 2022 e renova-se por períodos de 12 meses, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto, em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efetivo da atual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de março de 2025.

3- Caso a empresa, após a data de termo da atual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

### CAPÍTULO II

#### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Admissão e aprendizagem

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2- As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3- Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador aptidão para o desempenho das funções.

4- Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Preenchimento do posto de trabalho

1- O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento ação de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

##### SECÇÃO II

##### Categorias profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efetivamente exercidas, nos termos do anexo I ao presente AE.

2- A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II ao presente AE.

- 3- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade objeto do contrato de trabalho.
- 4- Na atividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
- 5- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

### SECÇÃO III

#### Período experimental

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável operacional, maquinistas no SMLAMP e reguladores.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:
  - a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
  - b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
  - c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
  - d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;
  - e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;
  - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
  - g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.
- 2- A prática pela empregadora de qualquer ato contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres da empregadora

A empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, esta-

belecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Deveres do trabalhador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respetivo horário de trabalho;
- c)* Realizar a sua função com zelo e diligência;
- d)* Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e)* Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;
- g)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

#### CAPÍTULO IV

### **Formação profissional**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

- 1- A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover ações de reconversão e reciclagem.
- 2- A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.
- 3- A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.
- 4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.
- 5- A formação certificada a que se refere o número 2 pode ser realizada quer através de ações desenvolvidas pela empregadora, quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.
- 6- Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.
- 7- A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

#### CAPÍTULO V

### **Poder disciplinar**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

- 1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigo-

rar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infração ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da receção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais do que uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo, após a receção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores, bem como ao sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Decisão

1- Decorrido o prazo previsto no número 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário de trabalho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal/normais de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- a) Horários fixos;
- b) Horários por turnos;
- c) Horários por escalas.

3- Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0h00 de domingo e termo às 24h00 de sábado.

4- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Horários por turnos

1- Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2- Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direções técnicas e de operação.

3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efetuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4- Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8- Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9- A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Horários por escala

1- Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afetos à operação e à direcção técnica.

3- A empresa comunica ao trabalhador, com uma antecedência mínima de oito dias, a escala de serviço, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados, podendo este prazo ser diminuído na medida estritamente necessária em casos excepcionais justificáveis.

4- Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável operacional, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respetivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5- Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho**

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2- O período de referência é de 12 semanas.

3- Em cada semana, os trabalhadores, ressalvado o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 6, do presente AE, podem trabalhar até 42 horas e 30 minutos, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de oito horas e trinta minutos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Tempo de trabalho efectivo dos maquinistas no SMLAMP**

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de receção, entrega de material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respetivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) PMO Guifões

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 10 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 10 minutos.

b) Pólo universitário

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 28 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 23 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 8 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 8 minutos.

c) Póvoa do Varzim, Bonjoia e Santo Ovídio

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 25 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 20 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 5 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 5 minutos.

d) Ismai e Fânzares

- i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos - 31 minutos;
- ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples - 26 minutos;
- iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos - 11 minutos;
- iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples - 11 minutos.

2- Para além dos períodos referidos no número 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efetivos:

a) Tomada de serviço em linha - 3 minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) - 16 minutos.

3- Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de prevenção domiciliária

1- O trabalho em regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer ao seu local de trabalho em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está adstrito.

2- A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador na sua residência ou em local de fácil acesso e contacto, que permita a sua convocação e comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3- O trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se, nos dias úteis, às 20h00 terminando às 8h00 do dia seguinte. Aos fins de semana, o trabalho em regime de prevenção domiciliária inicia-se às 20h00 de sexta-feira, terminando às 8h00 da segunda-feira seguinte.

4- Quando um trabalhador em situação de trabalho em regime de prevenção domiciliária for convocado para prestar serviço, o trabalho efectuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições do presente AE, substituindo correspondentemente o subsídio de prevenção domiciliária equivalente às horas de trabalho efectivo prestado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se, trabalho noturno, o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho

1- Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de 12 horas, com exceção dos intervalos entre jornadas de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para 11 horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter sempre em consideração, entre outros critérios, a área de residência do trabalhador;

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de quarenta e cinco minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, com exceção dos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, cujo intervalo de descanso não poderá exceder uma hora e quinze minutos sempre que o período diário de trabalho tenha uma duração superior a oito horas, sem prejuízo do disposto no número 6 da presente cláusula;

c) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;

d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada;

f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de cinco horas.

2- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3- Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13h00 às 14h00 ou o período das 20h00 às 21h00, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4- A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir, relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade principal no posto de comando central, regimes de jornada diária contínua de oito horas consecutivas, assegurando-se um intervalo de descanso de 30 minutos, o qual será considerado tempo de trabalho nos casos em que o trabalhador permaneça no espaço de trabalho e apto a ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para os efeitos previstos na alínea *a*) do número um da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

6- A empresa, relativamente aos trabalhadores com a categoria de maquinistas no SMLAMP, integrados em horários por escala e em funções efetivas de condução, deve assegurar que, na respetiva organização das escalas de serviço, a amplitude máxima da jornada de trabalho diária, incluindo intervalo de descanso, é de nove horas, devendo ainda assegurar que o tempo de trabalho efetivo diário de condução da totalidade dos serviços de escala de cada maquinista no SMLAMP não ultrapassa, em média, sete horas e trinta minutos em cada dia de trabalho.

7- A amplitude máxima da jornada de trabalho diária prevista no número anterior é reduzida para oito horas, incluindo intervalo de descanso, sempre que o serviço de condução diário tenha início no período entre as vinte e duas horas e as quatro horas.

8- O regime previsto nos números 6 e 7 desta cláusula é aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução.

## CAPÍTULO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e/ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respetivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2- Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e as escalas de serviço respetivas.

3- Em cada semana, o primeiro dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o segundo dia como dia de descanso complementar.

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo em quatro fins de semana consecutivos de oito em oito semanas, podendo, nas situações em que as necessidades de serviço decorrentes do mapa de oferta determinado pela sub-concedente do SMLAMP o impossibilitem, essa consecutividade ser reduzida para três fins de semana consecutivos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas

1- O gozo dos dias de descanso semanal tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2- Não se observa o princípio regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se tem que garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5h00.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
- 3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 3- As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros, constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.
- 2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
- 3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- 4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.
- 5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

## CAPÍTULO IX

**Feriados, férias e faltas**

## SECÇÃO I

**Feriados**Cláusula 38.<sup>a</sup>**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontra situado o estabelecimento;
- c) Feriados obrigatórios previstos imperativamente na lei.

2- A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal por um qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Gozo de feriados e dias festivos**

1- Aos trabalhadores que exerçam atividade em horário por escala, deve ser garantido o gozo dos feriados de forma rotativa, de acordo com um sistema por pontos, nos termos da presente cláusula.

2- A cada feriado e dia festivo é atribuído uma pontuação mediante a sua importância.

3- A prioridade de atribuição destes dias é estabelecida do trabalhador com menor pontuação para o que tiver maior pontuação.

4- Para efeitos do número anterior é sempre tida em conta a pontuação final do último feriado atento o disposto no número 10 desta cláusula.

5- É excluído do disposto nos números 1 a 3 os feriados por gozo imperativo da quinzena de férias, semana obrigatória e em dias de descanso, sendo que o Natal e o Ano Novo mantêm a prioridade por histórico.

6- Sempre que haja entrada de trabalhadores neste sistema, estes iniciam com a pontuação mais alta existente na tabela.

7- Em caso de empate, a pontuação deve ser ordenada por antiguidade na empresa, com prioridade dos mais antigos.

8- A empresa deve divulgar na semana subsequente a cada feriado a pontuação final de todos os maquinistas da empresa.

9- A atribuição de pontos referida no número 2 é realizada nos termos da tabela seguinte:

| Designação feriado           | Datas  | Pontos | Designação feriado | Datas  | Pontos |
|------------------------------|--------|--------|--------------------|--------|--------|
| 25 de abril                  | 25/abr | 1      | Carnaval           | Móvel  | 2      |
| Dia do Trabalhador           | 1/mai  |        | Corpo de Deus      | Móvel  |        |
| Implantação da República     | 5/out  |        | Dia de Portugal    | 10/jun |        |
| Todos os Santos              | 1/nov  |        | Assunção           | 15/ago | 3      |
| Restauração da Independência | 1/dez  |        | Sexta-Feira Santa  | Móvel  |        |
| Imaculada Conceição          | 8/dez  |        | Páscoa             | Móvel  |        |
|                              |        |        | São João           | 24/jun |        |

10- A aplicação do sistema previsto na presente cláusula pressupõe que, para efeitos de contabilização de pontos, os períodos de quinzena e semana obrigatória de férias são os definidos no mapa de férias divulgado para cada ano.

11- No caso de haver dois ou mais feriados em duas semanas consecutivas, a atribuição dos feriados é feita com base na pontuação existente à data da publicação da escala correspondente à 1.<sup>a</sup> semana.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias e aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respetivo aniversário.

2- O período anual das férias pode ser aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Quatro dias adicionais de férias, até uma falta justificada ou dois meios dias;

b) Dois dias adicionais de férias, até três faltas justificadas ou seis meios dias.

3- Sempre que o número de faltas justificadas seja superior a três dias completos ou seis meios dias, não haverá lugar a qualquer aumento do período de férias.

4- O eventual aumento do período de férias nos termos da presente disposição não determina qualquer incremento do montante do subsídio de férias.

5- Anualmente, a empresa e o trabalhador poderão acordar na substituição, total ou parcial, do gozo dos dias adicionais de férias pelo pagamento da respetiva retribuição, o que deverá acontecer até 31 de outubro de ano respetivo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

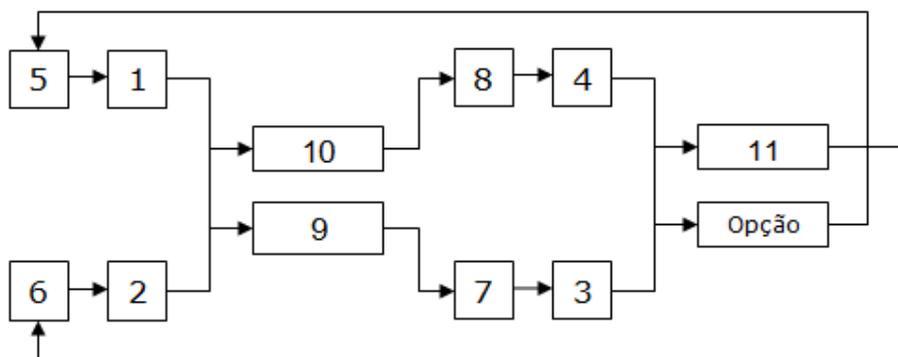
1- Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de maio e o dia 30 de setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do número 12.

2- O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3- Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4- Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afetação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5- A afetação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de oito turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores dever ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6- Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no número 3.

**Turnos fixos**

| Turno | Início  | Turno | Início  |
|-------|---|-------|---|
| 1     | 1 de junho a 15 de junho                          | 5     | 1 de agosto a 15 de agosto  |
| 2     | 16 de junho a 30 de junho                         | 6     | 16 de agosto a 31 de agosto   |
| 3     | 1 de julho a 15 de julho                          | 7     | 1 de setembro a 15 de setembro  |
| 4     | 16 de julho a 30 de julho                         | 8     | 16 de setembro a 30 de setembro   |
| 9     | Variável - Conforme data da festividade da Páscoa | 10    | 50 % - 1 de agosto a 15 de agosto<br>50 % - 16 de agosto a 31 de agosto |
|       |   | 11    | 16 de dezembro a 31 de dezembro (Natal)                                 |

**Opção**

| Opção | Início                  | Opção | Início |
|-------|-------------------------|-------|--------|
| 1     | 16 de maio a 31 de maio |       |        |

7- A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem exceção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8- O número total de trabalhadores por cada turno, corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9- Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10- Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no número 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11- Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12- Na segunda semana de maio, na segunda quinzena de julho e no período compreendido entre 1 de outubro e 15 de dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

#### Turnos fixos

| Turno | Início                          | Turno | Início                          |
|-------|---------------------------------|-------|---------------------------------|
| 1     | 1. <sup>a</sup> semana outubro  | 7     | 3. <sup>a</sup> semana novembro |
| 2     | 2. <sup>a</sup> semana outubro  | 8     | 4. <sup>a</sup> semana novembro |
| 3     | 3. <sup>a</sup> semana outubro  | 9     | 1. <sup>a</sup> semana dezembro |
| 4     | 4. <sup>a</sup> semana outubro  | 10    | 2. <sup>a</sup> semana dezembro |
| 5     | 1. <sup>a</sup> semana novembro | 11    | 2. <sup>a</sup> semana maio     |
| 6     | 2. <sup>a</sup> semana novembro |       |                                 |

#### Opção

| Opção | Início  | Opção | Início |
|-------|---|-------|--------|
| 1     | (50 % 3. <sup>a</sup> semana de julho + 50 % 4. <sup>a</sup> semana de julho) |       |        |

13- Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze no período de 1 de janeiro a 31 de março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

14- Sempre que o trabalhador aceite gozar, no período de 1 de janeiro a 30 de abril (exceto na semana da Páscoa) e/ou no período de 1 de outubro a 15 de dezembro de cada ano civil, um período mínimo de cinco dias úteis de férias, de forma seguida ou interpolada, beneficiará de um dia adicional de férias, a gozar nesses períodos, podendo o trabalhador, em substituição do gozo efetivo, optar pela retribuição correspondente a esse dia adicional.

15- Sempre que o trabalhador não beneficie da atribuição do subsídio de férias até 30 de setembro de cada ano, em virtude do gozo das respetivas férias estar marcado para período posterior, poderá solicitar à empregadora o seu pagamento integral a partir dessa data.

16- Aos trabalhadores que exerçam atividade em horário por escala, deve ser garantida a marcação dos dias de férias soltos e a dos resultantes do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> número 2, de acordo com um sistema por pontos, nos termos dos números seguintes, o qual não se aplica aos períodos indicados no número 1 da presente cláusula.

17- A cada dia de férias, incluindo os gozados nos termos do número 1, é atribuída uma pontuação mediante a sua importância.

18- São considerados para a pontuação referida no número anterior todos os dias de férias gozadas nos anos anteriores.

19- A prioridade na atribuição dos dias de férias soltos e dos correspondentes à aplicação da cláusula 41.<sup>a</sup> número 2 é estabelecida do trabalhador com menor pontuação no final do ano anterior para o que tiver maior pontuação.

20- Exclui-se do disposto no número anterior a quinzena, independentemente do número de dias que a compõem e a semana obrigatória de férias.

21- Sempre que haja necessidade de alteração do gozo dos dias de férias fixado, deve ser respeitada a prioridade de atribuição de acordo com o saldo em vigor em 31 de dezembro do ano anterior.

22- Sempre que haja entrada de trabalhadores neste sistema, estes iniciam com a pontuação mais alta existente na tabela.

23- Em caso de empate a pontuação deve ser ordenada por antiguidade na empresa, com prioridade dos mais antigos.

24- Apenas é permitido o gozo de dois dias de férias soltos no mesmo mês que o do gozo da quinzena de férias, sem que, no entanto, isso constitua uma obrigação para a empresa.

25- Os dias de férias que transitem de um ano para o outro, somam automaticamente um ponto por dia na tabela do ano correspondente.

26- A pontuação referida na tabela de pontos como «dias encostados Natal e Ano Novo» não inclui as quinzenas de férias.

27- A empresa até 31 de janeiro de cada ano deve divulgar a pontuação final real do ano anterior.

28- A atribuição de pontos referida no número 2 é realizada nos termos da tabela seguinte:

| Época                            | Datas                      |                                 | Pontos |
|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------|
|                                  |                            |                                 |        |
| Época baixa                      | 1 de janeiro               | 15 de junho                     | 1      |
|                                  | 16 de setembro             | 31 de dezembro                  |        |
| Época alta                       | 16 de junho                | 15 de setembro                  | 3      |
| Dias encostados a feriados       | 1 de janeiro - 15 de junho | 16 de setembro - 31 de dezembro | 2      |
|                                  | 16 de junho                | 15 de setembro                  | 4      |
| Dias encostados Natal e Ano Novo | 25 de dezembro             | 1 de janeiro                    | 5      |

29- A aplicação do sistema previsto na presente cláusula pressupõe que, para efeitos de contabilização de pontos, os períodos de quinzena e semana obrigatória de férias são os definidos no mapa de férias divulgado para cada ano.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2- Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Noção de faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

### CAPÍTULO X

#### Retribuição

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação que nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, diretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

Sendo:

*RM* igual à retribuição base e diuturnidades e a média mensal do subsídio de exploração auferido no ano civil anterior e *N* igual ao período normal semanal de trabalho.

4- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III ao presente AE.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, cujo valor está previsto no anexo III, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2- Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

3- As diuturnidades serão pagas com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia efectivo de trabalho, cujo valor está previsto no anexo III.

2- As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

3- A empresa pode efetuar o pagamento do subsídio de refeição por entrega aos trabalhadores de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de exploração**

1- A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2- A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenciações em função das categorias profissionais.

3- As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respetivo regulamento constante do anexo IV ao presente AE.

4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Prémio de condução**

1- Os maquinistas no SMLAMP em serviço efetivo e, quando exerçam funções de condução, os reguladores em serviço efetivo beneficiam mensalmente de um prémio de condução no montante previsto no anexo III, por cada quilómetro efetivamente percorrido em condução, que deve ser pago no mês subsequente ao da condução.

2- Os trabalhadores mencionados no número anterior, sem restrições para o exercício de funções efectivas de condução, quando escalados para serviços de reserva com duração igual ou superior a três horas, beneficiarão de um prémio de condução correspondente a 6,5 km por cada hora completa de reserva.

3- O prémio de condução não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Subsídio diário de transporte**

1- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre as 23h00 e as 7h00 do dia seguinte beneficiam de um subsídio de transporte no montante previsto no anexo III, por cada jornada efetiva de trabalho nessas circunstâncias.

2- O subsídio de transporte não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>-A

##### **Prémio de regulação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE que exerçam funções efetivas na área da regulação beneficiam mensalmente, nos termos da presente cláusula, de um prémio de regulação no montante previsto no anexo III.

2- O prémio de regulação é devido apenas nos meses em que o trabalhador exerça funções efetivas de regulação num período igual ou superior a dez dias úteis.

3- O prémio de regulação não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 1.<sup>a</sup> hora - 50 %;

b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes - 75 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

3- A retribuição de trabalho suplementar não será considerada para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- O trabalho noturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de noturno o trabalho for suplementar, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre a retribuição do trabalho suplementar.

3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia feriado, o acréscimo de trabalho noturno incidirá sobre as retribuições previstas na cláusula 57.<sup>a</sup>, número 1, alíneas a) e b).

4- A média mensal do acréscimo de trabalho noturno auferida nos 12 meses precedentes, será considerada para computa da retribuição de férias e subsídio de férias, mas não será considerada para efeitos de subsídio de Natal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado - Acréscimo de 100 %;

b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado - Acréscimo de 150 %.

2- Em caso de necessidade de prestação de trabalho suplementar, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver maior número de feriados gozados e, em caso de empate, deverá ser escalado preferencialmente o trabalhador que tiver gozado pela última vez um dia feriado.

3- Os acréscimos previstos na presente cláusula não serão computados para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Prémio de avaliação e desempenho**

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho constante do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

## CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**

## SECÇÃO I

**Causas de cessação e justa causa**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Causas da cessação**

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Justa causa para a empregadora**

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Justa causa para o trabalhador**

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

## CAPÍTULO XII

**Do exercício da atividade sindical na empresa**Cláusula 63.<sup>a</sup>**Exercício do direito sindical**

- 1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.
- 2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.
- 3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Reunião dos trabalhadores na empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:

- a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;
- b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Cedência de instalações**

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Informação sindical**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exercem as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Comunicação à empresa**

1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Reuniões da comissão sindical com a empresa**

1- Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviços.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Constituição das comissões sindicais**

1- Na empresa existem delegados sindicais.

2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato - Máximo de quatro delegados.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2- Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3- O crédito de horas atribuído no número 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

6- Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

- a) Participar em reunião de revisão do presente AE;
- b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;
- c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio-laborais internas da empresa com os representantes desta;
- d) Desenvolver atividade em matérias de segurança e saúde na empresa;
- e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e
- f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

###### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### Mudança de categoria

1- A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2- A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Condições especiais

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos**

1- A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2- A empregadora deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Proteção do trabalhador noturno**

1- A empregadora deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Fatos**

1- A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no Regulamento de Fardamento em vigor na empresa.

2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença**

1- A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não afigure o respetivo subsídio da Segurança Social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respetivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3- O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da Segurança Social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Transportes**

1- Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2- A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do traba-

lhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3- A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a Entidade Reguladora dos Transportes da Área Metropolitana do Porto.

4- Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5- Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6- O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detetadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7- Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizarem a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respetiva companhia de seguros.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reuniões

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo V ao presente AE.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Regulamento de carreira e avaliação

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Cláusula de paz social**

- 1- A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.
- 2- Tendo em conta o disposto no número anterior, o sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual**

- 1- A empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021, concederá a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 145,00 € (cento e quarenta e cinco euros).
- 2- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores com contrato de trabalho em vigor em 1 de janeiro de 2022 abrangidos pelo presente acordo de empresa.
- 3- A compensação prevista na presente cláusula será paga em março de 2022 ou, relativamente a trabalhadores que venham a escolher esta convenção em momento posterior, até ao termo do mês subsequente à válida comunicação dessa escolha.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Linguagem inclusiva**

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

- 1- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *f*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita ao limite máximo de duração de cada parte de uma jornada de trabalho diária nas seguintes datas e termos:
  - a*) Quatro horas e quarenta e cinco minutos após a entrada em vigor da presente revisão do AE, limite que será implementado na primeira alteração das escalas após esta data;
  - b*) Quatro horas e trinta minutos até 31 de dezembro de 2022.
- 2- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *b*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita à duração mínima do intervalo de descanso nas seguintes datas e termos:
  - a*) Cinquenta minutos a partir da data de entrada em vigor do horário de verão de 2022.
- 3- O prémio de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A entrará em vigor com efeitos a 1 de janeiro de 2022. Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 28 de dezembro de 2022.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA:

*António José Guterres Salvado*, mandatário.

*Paulo Jorge Santos Milheiro*, mandatário.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e descritivo funcional**

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Técnico de qualidade, ambiente e segurança  |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Exercer as funções inerentes à profissão de técnico superior de segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Participar na elaboração de procedimentos e colaborar na sua actualização.</p> <p>Propor acções de melhoria, tais como formação, pareceres, avaliações, informações internas, animando acções de sensibilização e formação dos trabalhadores sobre os problemas de qualidade, ambiente, segurança e higiene do trabalho.</p> <p>Proceder às análises de risco para os postos de trabalho.</p> <p>Elaborar estatísticas sobre as actividades inerentes à função onde se encontra integrado, de acordo com os indicadores previamente definidos.</p> <p>Controlar e monitorizar os indicadores de garantia da qualidade do serviço.</p> <p>Elaborar os relatórios de garantia da qualidade do serviço e de garantia do cumprimento do contrato; monitorizar o envio da informação de reporting contratual.</p> <p>Participar no desenvolvimento de ferramenta informática de cálculo de indicadores contratuais.</p> <p>Efectuar auditorias internas e participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar inspecções de QAS e de imagem comercial no SMLAMP e elaborar os relatórios.</p> <p>Efectuar medições de ruído, iluminação ou outras equiparadas, bem como outras medições/accompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Técnico de sistemas - Tempo real   |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Supervisionar e garantir a manutenção preventiva e correctiva dos sistemas de tempo real (TMS, Scada, Winmac, CCTV, SIP, rádio (veículo e PMR) e sistemas de gravação associados.</p> <p>Identificar, especificar, participar e acompanhar projectos de integração dos sistemas existentes (operação/manutenção e outros).</p> <p>Assegurar a supervisão e manutenção dos sistemas de planeamento da operação (graficagem e escalas: Hastus e FDS).</p> <p>Fazer a ligação entre a área de informática e a de manutenção, nomeadamente nos aspectos mais técnicos.</p> <p>Efectuar e acompanhar a instalação, actualização e manutenção de hardware, software e comunicações ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que requisitado.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Técnico de planeamento   |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Elaborar a oferta de transportes, de acordo com as orientações emanadas do director de operação.</p> <p>Realizar a graficagem e as escalas para permitir a programação da marcha dos veículos e a programação dos serviços dos agentes de condução, de acordo com o plano de operação e os eventuais ajustes da oferta de serviço.</p> <p>Transmitir à direcção de operação os dados para a edição dos horários destinados aos clientes.</p> <p>Afectar os veículos em sintonia com a manutenção, respeitando as necessidades e o planeamento.</p> <p>Optimizar a afectação do pessoal.</p> <p>Organizar os horários de trabalho/escalas de serviço, respeitando a lei, os AE e a prática da empresa.</p> <p>Realizar os horários destinados aos clientes.</p> <p>Elaborar os serviços veículo e serviços condutor.</p> <p>Apoio e colaboração com outras áreas na elaboração de escalas de serviços.</p> <p>Elaborar e manter os registos de informação de suporte ao PCC.</p> <p>Parametrização das ferramentas de apoio ao planeamento - HASTUS e FDS.</p> <p>Introduzir os dados no Hastus e no FDS. Recolha de dados HASTUS e FDS para análises estatísticas solicitadas pela direcção.</p> <p>Gerir as questões relativas a dias de férias e absentismo, recorrendo sempre que necessário aos agentes de condução substitutos.</p> <p>Efectuar interface com os responsáveis DO na gestão dos colaboradores - Serviços/trocas/ausências.</p> <p>Coordenar com a segurança os locais de estacionamento de veículos e encerramento de portões/estações da rede Metro do Porto.</p> <p>Elaborar e gerir os horários de informação ao público a afixar nas estações conforme plano de operação em vigor.</p> <p>Elaborar o plano de férias, fazer o controlo rigoroso das faltas e ausências e outros indicadores, fundamentais para uma eficaz gestão dos recursos humanos postos à disposição.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> |

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Técnico de trabalhos e métodos  |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Garantir o bom funcionamento e actualização da informação do sistema Winmac.</p> <p>Garantir o planeamento, prevendo todas as acções necessárias para garantir o bom desenvolvimento dos trabalhos em articulação com os diversos coordenadores e outros intervenientes.</p> <p>Garantir a planificação e a boa execução dos planos de manutenção, assegurando deste modo a disponibilidade das instalações fixas, bem como a gestão dos imprevistos.</p> <p>Definir os ciclos de manutenção preventiva, controlando o seu cumprimento.</p> <p>Gerir e manter actualizados os registos, a documentação e os planos dos equipamentos do conjunto dos sistemas existentes.</p> <p>Supervisionar e participar na elaboração dos procedimentos em matéria de manutenção preventiva, correctiva e de segurança.</p> <p>Assinalar os disfuncionamentos detectados, efectuando a sua análise e garantindo o registo histórico das avarias.</p> <p>Participar na codificação e nomenclatura das instalações e equipamentos, no quadro de aplicação Winmac e controlar a introdução contínua da informação neste sistema.</p> <p>Elaborar as análises de fiabilidade e propor acções correctivas ou preventivas na sequência de objectivos fixados.</p> <p>Acompanhar os especialistas dos organismos de controlo oficial da área e o pessoal técnico em aspectos da sua área de intervenção.</p> <p>Definir a necessidade de peças para reserva em conjunto com a chefia, definindo stocks mínimos e previsão de consumos.</p> <p>Participar, sempre que necessário na recepção técnica de materiais em ligação com o agente de aprovisionamentos.</p> <p>Acompanhar o trabalho dos fornecedores de serviços, preparando a informação sobre o realizado e desvios e fazendo apelo ao cumprimento dos prazos de execução dos trabalhos.</p> <p>Assegurar o seguimento das garantias contratuais específicas dos prestadores de serviço da área.</p> <p>Garantir a existência dos equipamentos de trabalho necessários à área e o bom estado e a guarda das ferramentas individuais e colectivas específicas da manutenção.</p> <p>Preparar os elementos para a elaboração de indicadores do quadro de bordo, difundindo a informação.</p> <p>Assegurar a colaboração com os técnicos de planeamento operacional, ajustando os trabalhos em função da prestação de serviço da operação.</p> <p>Substituir o técnico de manutenção/CCM sempre que seja necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> |

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Técnico de informática e gestão de redes  |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Efectuar a instalação, actualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa.</p> <p>Prestar apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado.</p> <p>Diagnosticar, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software.</p> <p>Identificar e corrigir os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor.</p> <p>Instalar, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros.</p> <p>Recolher todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detectadas e registá-las.</p> <p>Assegurar a reparação das avarias assinaladas e efectuar os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software.</p> <p>Elaborar relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.</p> <p>Assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação.</p> <p>Efectuar as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos.</p> <p>Instalar, montar e mandar reparar em tempo útil o hardware.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Desenvolver pequenas aplicações que permitam simplificar a recolha e tratamento de informação das diversas direcções.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Técnico de recursos humanos  |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Presta informações aos candidatos a vagas na empresa sobre as condições de admissão e a documentação a ser apresentada.</p> <p>Gestão de base de dados de candidaturas.</p> <p>Acolhimento e Integração de novos trabalhadores na empresa.</p> <p>Elabora os processos de admissão e demissão de trabalhadores.</p> <p>Compila e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador.</p> <p>Actualiza o processo individual, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções, informações, formações e demais elementos considerados necessários.</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Regista e confere os dados relativos à assiduidade dos trabalhadores.</p> <p>Processa os vencimentos, tendo em conta horas extraordinárias, trabalho por turnos/escalas de serviço e eventuais remunerações complementares e as deduções a serem efectuadas, em cumprimento com o previsto em Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (AE).</p> <p>Trabalha e parametriza o software adequado ao processamento dos salários dos trabalhadores.</p> <p>Elabora mapas anuais de férias com base em elementos recebidos dos vários sectores e verifica o seu cumprimento.</p> <p>Elabora mapas estatísticos, nomeadamente, sobre remunerações e tempos de trabalho, absentismo e situação profissional, a serem enviados aos organismos oficiais.</p> <p>Recolhe elementos sobre legislação, normas e regulamentação do trabalho, no cumprimento das disposições legais em vigor.</p> <p>Elabora relatórios para outras direcções.</p> <p>Presta informações e esclarecimentos quanto ao processamento de remunerações acessórias, deduções específicas e de outros assuntos.</p> <p>Contacta com a Segurança Social ou companhia de seguros para resolução de assuntos concernentes a baixas por doença, acidentes de trabalho e reformas.</p> <p>Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo de documentação actualizado.</p> <p>Elabora comunicações internas ou outras com vista a informar os trabalhadores.</p> <p>Elabora o processo de novas admissões no seguro de saúde (trabalhadores e agregado familiar).</p> <p>Gere o processo da medicina do trabalho (marcação de exames médicos, datas de validade, controlo e processo administrativo).</p> <p>Acompanhamento e gestão do processo de aquisição de títulos de transporte.</p> <p>Contribui para a gestão do clima social. e apoio técnico à direcção de recursos humanos.</p> <p>Propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas.</p> <p>Promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos.</p> <p>Contribui para a medição da satisfação dos trabalhadores.</p> <p>Gestão e acompanhamento da aplicação dos IRCT (AE).</p> <p>Acompanhamento de procedimentos disciplinares e processos judiciais.</p> <p>Colabora no levantamento das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes das restantes direcções.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Técnico de controlo e reporting de operação PCC  |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Análise do jornal diário de circulação, verificando nos eventos registados, as causas e consequências para o serviço, os tempos de perturbação e outros dados relevantes à exploração do sistema.</p> <p>Contabilização e registo da produção quilométrica realizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Km em serviço comercial;</li> <li>– Km em vazio (injecções e saídas de linha, inversões nos terminos, outros vazio);</li> <li>– Km extra operação (formação, ensaios, etc.).</li> </ul> <p>Cálculo do indicador «cumprimento de oferta», tendo em conta a produção quilométrica prevista vs a realizada, de acordo com os critérios definidos contratualmente.</p> <p>Utilização de software de cálculo automático de indicadores contratuais (operação), previstos no contrato de subconcessão da operação e manutenção do SMLAMP.</p> <p>Elaboração de relatórios de carácter diário, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno e externo de acordo com os timings definidos.</p> <p>Análise no playback do sistema de sinalização, de situações de atrasos, tempos de paragem nas estações, perturbações, modos degradados de circulação, etc.</p> <p>Recolha e envio dos ficheiros TTlog do sistema de TMS (Traffic Management System).</p> <p>Análise e resposta a reclamações de clientes, bem como acompanhamento junto dos responsáveis pelas respostas às reclamações pendentes.</p> <p>Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</p> <p>Auxilia em acções de formação interna (PCC) referentes ao SIP e CCTV (para reguladores e agentes de posto de informação áudio).</p> <p>Actualização de documentos e apresentação de propostas para informação ao público.</p> <p>Interacção com as agentes do posto de informação áudio, na comunicação de procedimentos da função, tarefas a realizar, informação ao público a difundir, resposta a reclamações, etc.</p> <p>Análise e resposta a NC (não conformidades).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> |

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Técnico de contabilidade  |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Colaborar na elaboração das demonstrações financeiras mensais, semestrais e anuais.</p> <p>Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou externa e atender e prestar informações a terceiros na área da sua competência.</p> <p>Proceder à manutenção da base de dados de todas as entidades internas e/ou externas.</p> <p>Proceder ao tratamento e escrituração de todas as operações financeiras que envolvam a centralização de tesouraria ao nível da SGPS Portugal.</p> <p>Preparar e/ou elaborar facturas e recibos a clientes, requisições ou outros documentos administrativo-financeiros.</p> <p>Conferir, analisar, registar e preparar cheques, avisos e outras ordens de pagamento e recebimentos de clientes.</p> <p>Conferir, analisar e corrigir balancetes de terceiros, analíticos e respectivas idades de saldos.</p> <p>Preparar fundos para serem depositados em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos.</p> <p>Assegurar a provisão de numerários e o cumprimento de prazos de pagamento acordados.</p> <p>Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados.</p> <p>Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas.</p> <p>Conduzir veículos sempre que necessário.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Supervisor de turno no PCC   |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Coordenar os reguladores e os agentes de posto de informação áudio, em cooperação com o responsável do PCC e/ou adjunto do responsável do PCC, ou em sua substituição, durante os períodos de ausência.</p> <p>Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantos, os atrasos e frequências de passagem e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos e da pontualidade dos serviços, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, accionar a manutenção correctiva do material circulante ou instalações fixas, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.</p> <p>Informar o responsável PCC e o director de operação em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.</p> <p>Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.</p> <p>Providenciar a correcta informação aos clientes, em coordenação com os agentes de posto de informação áudio e com os agentes de estação e informação, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Segurança das pessoas;</li> <li>b) Segurança dos bens;</li> <li>c) Realização do serviço;</li> <li>d) Conforto dos clientes.</li> </ol> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Quando de serviço no terreno, manter disponibilidade de contacto com o PCC e verificar o bom funcionamento dos equipamentos existentes nos postos de comando locais (LCC).</p> <p>Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Análise, no playback do sistema de sinalização, de ocorrências diversas, tais como, atrasos ou outros desvios horários, perturbações, modos degradados, etc.</p> <p>Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</p> |

Elaboração de relatórios de periodicidade diária, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno de acordo com os timings definidos. Proceder à parametrização das tabelas horárias no sistema de sinalização e gestão da circulação, com inserção dos tempos de percurso, itinerários/comandos de sinalização, interface com o sistema de informação ao público e outros.

Proceder ao carregamento de viagens no sistema de gestão da circulação.

Participar na formação dos reguladores e agentes de posto de informação áudio.

Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.

Conduzir o unimog, desde que habilitado.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Técnico de controlo operacional DIF   |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Assumir funções a nível do controlo operacional administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades o acompanhamento dos subcontratados no terreno e pela prestação de informações à direcção respectiva.</p> <p>Realizar consultas no mercado para fornecimentos e prestações de serviços técnicos acessórios de acordo com as orientações dos coordenadores da actividade ou da direcção.</p> <p>Preparação e seguimento de mapas de controlo e apoio à gestão das actividades relacionadas com as prestações de serviços subcontratadas.</p> <p>Colaboração no planeamento e coordenação das actividades internas com as actividades dos subcontratados.</p> <p>Realização de actividades de tratamento de dados de controlo e planeamento interno da direcção, com recurso às ferramentas informáticas disponíveis.</p> <p>Dinamizar junto dos subcontratados, e em colaboração com a hierarquia ou direcção, acções de melhoria de prestação de serviço, e resolução de problemas identificados nessa área.</p> <p>Efectuar regularmente auditorias/vistorias aos serviços prestados pelo subcontratado ao longo da rede do SMLAMP, elaborando relatórios das visitas e inspecções ou actualização das acções implementadas, de acordo com as orientações recebidas superiormente.</p> <p>Acompanhar visitas ou inspecções da concessionária ou de terceiros autorizados à rede do SMLAMP.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Técnico de controlo operacional DAF  |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Assumir funções a nível de controlo operacional e administrativo e técnico, tendo como principais responsabilidades, o acompanhamento de processos administrativos e relacionamento com áreas internas e clientes/fornecedores externos, e ainda a prestação de informações à direção ou gabinete específico.</p> <p>Prestar apoio técnico administrativo ao titular do cargo.</p> <p>Efetuar o acompanhamento através de ficheiro eletrónico e/ou documental de valores em aberto/em discussão.</p> <p>Realizar o interface com os clientes e/ou fornecedores, prestando-lhes informação útil, tais como, entre outros, valores em aberto/pendentes, bem como ajustamentos faturados/a faturar referentes a serviços prestados/a prestar.</p> <p>Efetuar tratamentos estatísticos e administrativos, tais como, entre outros, gestão de valores a receber/pagar de sinistros.</p> <p>Utilização, a nível de consulta, do sistema de informação contabilística, no sentido de prestar mapas relevantes a terceiros, quando solicitado.</p> <p>Preparação de listagem de pagamentos a fornecedores em um dado período, sob regras específicas definidas pela direção.</p> <p>Dar seguimento a questões administrativas, sob orientação da direção.</p> <p>Apoiar o gabinete de logística, na entrega/receção de bens, incluindo acompanhamento e registo de encomendas.</p> <p>Colaborar em consultas ao mercado para fornecimento e prestação de serviços, de acordo com orientações do coordenador ou direção respetiva, incluindo colaboração na produção de cadernos de encargos e seguimento dos processos administrativamente até finalização dos mesmos.</p> <p>Preparar relatórios diversos associados à direção, incluindo, entre outros, preparação de atas, e melhor condução dos processos até posterior arquivo.</p> <p>Elaborar primeiro juízo sobre a documentação e faturação rececionada pela empresa, procurando a deteção atempada de documentos não associados à sociedade operadora ou que se apresentem com erros específicos, não sendo assim objeto de tratamento contabilístico.</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS da empresa.</p> <p>Acolher visitantes, encaminhando-os para as pessoas, direções e locais pretendidos.</p> <p>Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas.</p> <p>Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.</p> |

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Técnico de manutenção CCM   |
| Conteúdo funcional  |
| <p>– Manutenção</p> <p>Fazer a manutenção, reparação e renovação dos equipamentos sob sua responsabilidade, cumprindo os planos de manutenção de acordo com modos operatórios e procedimentos específicos aplicáveis, efectuar relatórios de todas as anomalias detectadas e carregar os mesmos no sistema de gestão de manutenção.</p> <p>Verificar a conformidade e bom cumprimento da prestação de serviços das subcontratadas de manutenção de acordo com os planos e modos operatórios mencionados.</p> <p>Efectuar inspecções às subestações e cablagens, geradores de emergência, quadros de distribuição ininterrupta de energia, de acordo com as instruções e frequências estabelecidas pelos serviços.</p> <p>Manobrar os equipamentos das instalações eléctricas de acordo com os procedimentos estabelecidos.</p> <p>Efectuar medidas de avaliação de funcionamento, tais como: detecção de falhas; verificação de circuitos de protecção contra correntes vagabundas; circuitos de carregamento de UAI (UPS), de acordo com planos pré-estabelecidos e elaborar relatórios pormenorizados.</p> <p>Reparar, fazer a manutenção e renovação dos equipamentos e materiais do sector em geral.</p> <p>Instalar, conservar e reparar o equipamento de transporte de energia de tracção (catenária), e os aparelhos de transformação, corte protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhe estão associados.</p> <p>Fazer as inspecções de via, efectuar as medições dos carris e da geometria das linhas, nomeadamente junto às estações e nas curvas. Fazer trabalhos de limpeza e lubrificação de via sempre que necessário.</p> <p>Fazer verificações funcionais dos aparelhos de via, executando todos os trabalhos necessários ao seu bom estado de funcionamento.</p> <p>Conservar e reparar sistemas de sinalização ferroviária (eléctricos ou electromecânicos), sistemas de gestão de tráfego rodoviário que dê prioridade ao Metro, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia, e os sistemas de telecomunicações.</p> <p>Efectuar leituras aos equipamentos sob sua responsabilidade, de acordo com as instruções de trabalho.</p> <p>Actuar, utilizando as tecnologias informáticas existentes na empresa (rádio, SCADA, TMS, SAE, entre outros) sobre todos os sistemas de gestão em tempo real.</p> <p>Operar o sistema TMS, através das tecnologias informáticas de processo inerentes, de radiofonia e transmissão de dados e de microprocessadores embarcados nos veículos.</p> <p>Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade.</p> <p>Assegurar a assistência técnica aos reguladores.</p> <p>Colaborar, sempre que necessário, nas actividades de gestão de redes.</p> <p>– CCM</p> <p>Monitorização e operação do SCADA e sistema semafórico; e registo no jornal diário dos eventos.</p> <p>Articulação com os técnicos de manutenção própria e subcontratada.</p> <p>Articulação com a equipa de operação; e articulação com a Metro do Porto e seus representantes.</p> <p>Controlo do desenvolvimento das acções de manutenção preventivas e correctivas.</p> <p>Realização de tarefas administrativas ligadas ao serviço.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas ligeiras sempre que necessário. Conduzir o unimog desde que esteja habilitado.</p> |

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Regulador   |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.</p> <p>Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.</p> <p>Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.</p> <p>Intervir em ações de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente acionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, proteção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.</p> <p>Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, acionar a manutenção corretiva, traçar itinerários alternativos, atuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e acionar os meios de emergência.</p> <p>Providenciar a correta informação aos clientes em coordenação com os maquinistas no SMLAMP, quer em situação normal quer em situação de perturbação.</p> <p>Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.</p> <p>Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Segurança das pessoas;</li> <li>b) Segurança dos bens;</li> <li>c) Realização do serviço;</li> <li>d) Conforto dos clientes.</li> </ol> <p>Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.</p> <p>Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.</p> <p>Fazer aplicar as diretrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.</p> <p>Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.</p> <p>Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.</p> <p>Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.</p> <p>Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.</p> <p>Cumprir o regulamento preestabelecido.</p> <p>Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.</p> <p>Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Técnico operacional de segurança e qualidade   |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Dinamizar, em colaboração com o gabinete de qualidade e ambiente e o gabinete de segurança, grupos de trabalho para desenvolver acções de melhoria de qualidade, ambiente e segurança e resolução de problemas identificados nessas áreas.</p> <p>Efectuar no terreno verificação das condições de segurança existentes na linha.</p> <p>Efectuar auditorias e inspecções de QAS aos subcontratados e elaborar os relatórios.</p> <p>Acompanhar a implementação das acções/reparações e verificação de trabalhos no canal do metro e sua envolvente que possam interferir com a segurança do sistema.</p> <p>Elaborar relatórios das visitas, actualização das acções implementadas, participação na reunião semanal de análise dos pedidos de autorizações de trabalho (AT) e reuniões com a chefia.</p> <p>Verificar condições de segurança na rede e imediações que possam afectar o sistema (vistorias regulares em toda a rede).</p> <p>Efectuar vistorias regulares às estações para verificação do seu estado (check-lists).</p> <p>Acompanhamento de trabalhos efectuados na rede, em especial por empresas terceiras (controle das AT no terreno).</p> <p>Assegurar o cumprimento dos procedimentos da QAS.</p> <p>Assegurar o respeito pelos regulamentos e instruções de segurança.</p> <p>Em caso de acidente/incidente participar activamente na intervenção.</p> <p>Participar na análise de acidentes e medidas de prevenção de pontos «negros».</p> <p>Participar em reuniões com bombeiros, protecção civil e outras entidades.</p> <p>Efectuar medições/acompanhamento de ensaios a especificar.</p> <p>Colaborar na realização de inquéritos na sequência de acidentes ou incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir e fazer cumprir a política da QAS da empresa.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Maquinista no Sistema de Metro Ligeiro da Área Metropolitana do Porto («maquinistas no SMLAMP»)  |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.</p> <p>Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, receção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.</p> <p>Sair para a linha, preparando previamente o veículo nomeadamente efetuando a sua colocação na via, check-list e parametragem do veículo.</p> <p>Conduzir em vazio efetuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.</p> <p>Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções pre-estabelecidas.</p> <p>Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.</p> <p>Informar os clientes em caso de anomalia.</p> <p>Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Manter sempre uma postura digna e urbana.</p> <p>Efetuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objetivo de resolver os problemas detetados.</p> <p>Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detetados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.</p> <p>Respeitar a sinalização existente.</p> <p>Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direção de operação.</p> <p>Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.</p> <p>Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.</p> <p>Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, ações relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.</p> <p>Reentrar no depósito, efetuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.</p> <p>Conduzir durante as operações na estação de serviço.</p> <p>Atuar em articulação com reguladores e responsável operacional, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).</p> <p>Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Conduzir o unimog, desde que habilitado.</p> <p>Acompanhar os formandos à função de maquinista no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> |

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Agente de posto de informação áudio   |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Atendimento da Linha Azul - Olá Metro.</p> <p>Comunicar mensagens escritas (display) para o interior do veículo e estações.</p> <p>Enviar informações através do sistema sonoro para o interior do veículo e estações, previstas ou sob autorização do PCC.</p> <p>Enviar mensagens especiais a pedido das autoridades (polícia, protecção civil, entre outros).</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Responder a pedidos telefónicos de clientes.</p> <p>Registar as reclamações e outros contactos recebidos dos clientes.</p> <p>Redigir as respostas escritas às reclamações e outros contactos (correio, fax, e-mail, linha azul, etc.) dos clientes de acordo com as orientações superiores.</p> <p>Articular esforços para apoiar o PCC em tarefas que não de regulação de circulação, em caso de acidente/incidente.</p> <p>Apoio administrativo ao posto central de comando no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Executar quaisquer outros serviços que, com relação funcional aos aludidos, se mostrem necessários, ainda que próprios de outra função, nomeadamente actividades de serviço administrativo.</p> |

|   |
|---|
| Designação profissional   |
| Técnico de manutenção MC  |
| Conteúdo funcional  |
| <p>Acompanhar, proactivamente, o trabalho das empresas subcontratadas, da sua área de responsabilidade, providenciando o cumprimento das especificações técnicas, de qualidade e de segurança aprovadas.</p> <p>Acompanhar proactivamente as ações de manutenção dos equipamentos sob sua responsabilidade, respeitando os planos e gamas de manutenção específicos a cada sistema e subsistema, entre outras a manutenção do material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, sinalética e limpeza.</p> <p>Reportar ao coordenador de manutenção.</p> <p>Acompanhar e se necessário executar eventuais ações singulares de manutenção ou campanhas anuais necessárias ao bom funcionamento da frota.</p> <p>Realizar inspeções ao material circulante, ferramentas, instalações e equipamentos afetos, propondo ações preventivas e corretivas.</p> <p>Realizar interface entre os serviços de manutenção (instalações fixas e material circulante).</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Realizar manobras de veículos ferroviários, conduzindo sempre que necessário e devidamente certificado para tal.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Participar na identificação dos perigos e apreciação do risco associados às atividades de manutenção da sua responsabilidade.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Agente de estação e informação   |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Prestar informações aos clientes, contribuindo para a segurança dos mesmos e para a manutenção do bom estado das instalações da rede do Metro do Porto.</p> <p>Informar os passageiros e prestar-lhes todo o tipo de apoio.</p> <p>Zelar pela segurança dos passageiros, especialmente no período nocturno.</p> <p>Prestar auxílio a crianças, idosos e pessoas com dificuldades motoras.</p> <p>Inspeccionar e vigiar de forma permanente a rede e informar de imediato o superior hierárquico e o PCC de todas as anomalias detectadas.</p> <p>Zelar pela imagem do serviço prestado, intervindo nas seguintes áreas:</p> <p>Limpeza: verificar o estado da mesma, actuar em casos simples, chamar o serviço de limpeza em casos graves ou de saturação.</p> <p>Bilhética: Relatar situações anómalas nos equipamentos de bilhética, efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Roubos: Intervir, tentando dissuadir as pessoas e alertando o PCC.</p> <p>Acidentes/indisposições dos clientes: Intervir, ajudando e alertando o PCC.</p> <p>Perdidos e achados: Intervir, orientar as pessoas, recolher os achados.</p> <p>Alertar os serviços competentes dos grafitti detectados, quer nas instalações fixas, quer no material circulante.</p> <p>Auxiliar os clientes a utilizar correctamente os equipamentos de venda de bilhetes, e a usar os bilhetes e a conservá-los até ao final da viagem, encaminhá-los nas estações, entre outros.</p> <p>Zelar pela segurança da rede, actuando preventivamente em caso de actos de vandalismo.</p> <p>Contribuir para a segurança e conforto dos clientes e para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.</p> <p>Promover uma postura digna e urbana no exercício das suas funções.</p> <p>Verificar o estado dos extintores e do material de segurança existente nas estações, bem como relatar situações anómalas nos equipamentos de segurança.</p> <p>Efectuar serviços de acompanhamento no interior dos veículos, de acordo com instruções fornecidas pelo PCC.</p> <p>Alternar serviços de permanência nas estações e de acompanhamento do veículo, dentro de toda a rede do Metro do Porto, de acordo com os mapas de trabalho, a fornecer pelo PCC.</p> <p>Apoiar, sempre que necessário, a colocação de material respeitante à informação aos clientes nos locais previstos.</p> <p>Elevadores, escadas rolantes - Efectuar pequenas operações de manutenção de 1.ª linha.</p> <p>Executar sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Apoiar as forças de emergência em caso de necessidade/ou solicitação das mesmas em caso de incidentes.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Agente de sinalética   |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Colocar o material respeitante à informação ao cliente nos locais previstos.</p> <p>Executar reparações da sinalética, após actos de vandalismo.</p> <p>Substituir os horários, informações, planos e esquemas.</p> <p>Preparar os suportes para afixação nos locais adequados.</p> <p>Colocar a informação necessária em caso de anomalia.</p> <p>Alertar a chefia em caso de anomalia no serviço ou na rede.</p> <p>Limpar os suportes de afixação da informação, sempre que necessário.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> <p>Assegurar funções de acompanhamento e verificação de estações, sempre que necessário.</p> <p>Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Executar, sempre que necessário e desde que habilitado, serviços de fiscalização.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com os agentes de estação e informação.</p> <p>Realizar inquéritos de satisfação dos clientes.</p> <p>Substituir os agentes de estação e informação quando necessário.</p> |

|  |
|--|
| Designação profissional  |
| Recepcionista  |
| Conteúdo funcional   |
| <p>Acolher os visitantes a fim de lhes prestar informações, dirigindo-os às pessoas, direcções e locais pretendidos.</p> <p>Operar central telefónica e fax, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso.</p> <p>Anotar pedidos de chamadas telefónicas para o exterior e estabelecer a comunicação entre os interlocutores.</p> <p>Responder, sempre que necessário, a pedidos de informações telefónicas.</p> <p>Fazer a triagem das chamadas telefónicas, e efectuar o tratamento das mensagens.</p> <p>Efectuar a triagem e registo dos faxes, da correspondência e efectuar a sua expedição externa e interna.</p> <p>Sempre que necessário colaborar com as assistentes administrativas.</p> <p>Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.</p> <p>Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.</p> <p>Conduzir viaturas sempre que necessário.</p> |

## ANEXO II

**Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho**

## Artigo 1.º

**Âmbito**

1- O presente Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto, nos termos da sua cláusula 81.<sup>a</sup>, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da empresa.

2- Em tudo o que for omissivo, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

## Artigo 2.º

**Vigência**

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

## Artigo 3.º

**Revisão**

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

## Artigo 4.º

**Objetivos da avaliação de desempenho**

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a autoavaliação;

d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Artigo 5.º

##### **Intervenientes**

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O diretor.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

#### Artigo 6.º

##### **Avaliado**

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4 deste artigo.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efectiva de trabalho por tempo igual ou superior a 70 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 70 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

#### Artigo 7.º

##### **Avaliadores**

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

#### Artigo 8.º

##### **Periodicidade da avaliação de desempenho**

Para funções abrangidas por este acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de março a 28/29 de fevereiro do ano seguinte.

#### Artigo 9.º

##### **Efeitos da avaliação**

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

#### Artigo 10.º

##### **Início do processo**

Cabe ao diretor de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva direcção.

## Artigo 11.º

**Avaliação**

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

## Artigo 12.º

**Processo**

|   |   |
|---|---|
| Responsabilidade  | A avaliação é realizada pela chefia direta sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o trabalhador.   |
| Periodicidade   | Quotidiana (contínua) vs. anual (final)   |
| Avaliação contínua<br>(realizada no quotidiano através de contactos informais e observações quando aplicável) | <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Auscultar/identificar dificuldades;</li> <li>– Dar feedback imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);</li> <li>– Prestar apoio nos momentos críticos;</li> <li>– Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores.</li> </ul> <p>Procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Criar o dossier de avaliação contínua com informação sobre cada trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.</li> </ul>  |
| Avaliação anual<br>(realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)            | <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;</li> <li>– Motivar o trabalhador e otimizar o seu desempenho;</li> <li>– Obter informação sobre os trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos.</li> </ul> <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Preencher o impresso de avaliação anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;</li> <li>– Reconhecer o bom desempenho;</li> <li>– Definir objetivos para o ano seguinte;</li> <li>– Definir um plano de ação.</li> </ul> |

## Artigo 13.º

**Recursos da avaliação de desempenho**

- 1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.
- 2- O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.
- 3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.
- 4- O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por 3 elementos, sendo 2 indicados pela empresa e 1 indicado pelo sindicato.
- 5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao diretor da respetiva unidade.
- 6- A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecurável.

## Artigo 14.º

**Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE**

- 1- Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de 8 meses de prestação efetiva de trabalho.
- 2- Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a

mais baixa, por direcção\função. O primeiro terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o segundo terço 2 pontos e 1 ano o terceiro terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.

3- Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador, e validada pelo diretor da unidade.

4- A transição para o nível da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunido as seguintes combinações de pontos e anos:

| Anos | Pontos    |
|------|-----------|
| 3    | 9         |
| 4    | 8 ou mais |
| 5    | 5 ou mais |

5- O trabalhador transitará para o nível seguinte, mesmo que não cumpra as combinações previstas na tabela constante do número anterior, desde que, cumulativamente preste 1350 dias de trabalho efectivo sem transição de nível e durante esse período beneficie de cinco avaliações consecutivas ou interpoladas com média final não inferior a 12 valores em cada uma delas.

6- Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos, como também reinicia a contagem de dias de trabalho efetivo para os efeitos do número 5.

7- Para os efeitos do número 5, não se consideram dias de trabalho efectivo, nomeadamente, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, os dias feriados não trabalhados ou os respetivos dias de descanso compensatório, as faltas, dispensas e outras ausências ainda que justificadas e os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

8- Para os efeitos do número 5, considera-se tempo de trabalho efectivo as ausências por motivo de exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que o trabalhador seja membro, bem como as ausências de delegado sindical motivadas pelo exercício das correspondentes funções, desde que, em ambos casos, se compreendam nos limites dos respectivos créditos de horas.

#### Artigo 15.º

##### Progressão vertical

1- A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua atual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2- A progressão vertical dependerá da existência efetiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3- Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

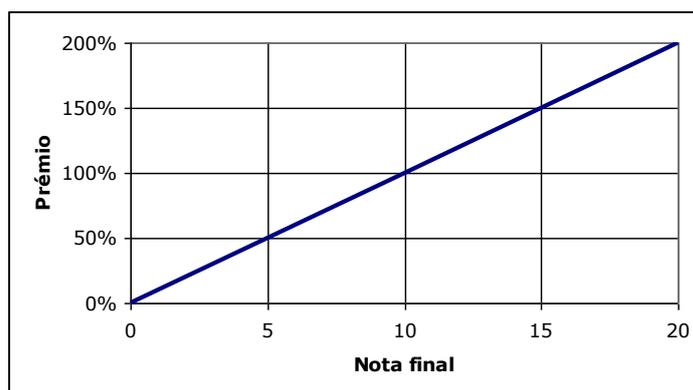
#### Artigo 16.º

##### Prémio anual de desempenho

1- O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2- O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3- Os trabalhadores com nota 0 em qualquer sub-item não recebem prémio anual de desempenho.



## Artigo 17.º

## Avaliação de desempenho por categorias profissionais.

- 1- No anexo I constam as regras de avaliação dos maquinistas no SMLAMP e reguladores.
- 2- No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

## Apêndice 1

## Avaliação de desempenho de maquinistas no SMLAMP e reguladores

## Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (ver anexo 1).

| Tipo                     | Gravidade |       |       |
|--------------------------|-----------|-------|-------|
|                          | Ligeira   | Média | Grave |
| Assiduidade/pontualidade |           |       |       |
| Procedimentos técnicos   |           |       |       |
| Comportamental           |           |       |       |

As ocorrências são refletidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

## Avaliação dos trabalhadores

Os trabalhadores da ViaPorto são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como seapura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

Tabela maquinista no SMLAMP

| Item                               | Subitem                     | Nota subitem | Peso item | Nota Item | Correção | Peso nota final | Nota final |
|------------------------------------|-----------------------------|--------------|-----------|-----------|----------|-----------------|------------|
| Presença                           | Assiduidade/pontualidade    |              | 100 %     |           | Não      | 20 %            |            |
|                                    |                             |              |           |           |          |                 |            |
| Cumprimento procedimentos técnicos |                             |              | 100 %     |           | Não      | 25 %            |            |
| Desempenho prático                 |                             |              | 100 %     |           | Sim      | 25 %            |            |
| Comportamental                     | Ocorrências comportamentais |              | 50 %      |           | Não      | 30 %            |            |
|                                    | Relação laboral             |              | 50 %      |           | Não      |                 |            |
| Nota final                         |                             |              |           |           |          |                 |            |

## 1- Avaliação específica - Maquinista no SMLAMP

Avaliado (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Avaliador (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Período da avaliação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## 2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---

## 3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---



---

## 4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

---



---

## 5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

---



---

| O responsável direto | O diretor da área | A direção de RH |
|----------------------|-------------------|-----------------|
| _____                | _____             | _____           |
| ____/____/____       | ____/____/____    | ____/____/____  |

## Tabela regulador

| Item               | Subitem                     | Nota subitem | Peso item | Nota Item | Correção | Peso nota final | Nota final |
|--------------------|-----------------------------|--------------|-----------|-----------|----------|-----------------|------------|
| Presença           | Assiduidade/pontualidade    |              | 100 %     |           | Não      | 15 %            |            |
|                    |                             |              |           |           |          |                 |            |
| Desempenho técnico |                             |              | 100 %     |           | Sim      | 55 %            |            |
| Comportamental     | Ocorrências comportamentais |              | 50 %      |           | Não      | 30 %            |            |
|                    | Relação laboral             |              | 50 %      |           | Não      |                 |            |
| Nota final         |                             |              |           |           |          |                 |            |

## 1- Avaliação específica - Regulador

Avaliado (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Avaliador (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Período da avaliação: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## 2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---

## 3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---



---

## 4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

---



---

## 5- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

---



---

| O responsável direto | O diretor da área | A direção de RH   |
|----------------------|-------------------|-------------------|
| _____                | _____             | _____             |
| _____/_____/_____    | _____/_____/_____ | _____/_____/_____ |

## Tabela agente de estação e informação/sinalética

| Item               | Subitem                     | Nota subitem | Peso item | Nota Item | Correção | Peso nota final | Nota final |
|--------------------|-----------------------------|--------------|-----------|-----------|----------|-----------------|------------|
| Presença           | Assiduidade/pontualidade    |              | 100 %     |           | Não      | 15 %            |            |
|                    |                             |              |           |           |          |                 |            |
| Desempenho técnico |                             |              | 100 %     |           | Não      | 55 %            |            |
| Comportamental     | Ocorrências comportamentais |              | 50 %      |           | Não      | 30 %            |            |
|                    | Relação laboral             |              | 50 %      |           | Não      |                 |            |
| Nota final         |                             |              |           |           |          |                 |            |

## 1- Avaliação específica - Agente de estação e informação/sinalética

Avaliado (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Avaliador (nome): \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Período da avaliação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## 2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 3- Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 5 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

| O responsável direto | O diretor da área | A direção de RH |
|----------------------|-------------------|-----------------|
| _____                | _____             | _____           |
| ____/____/____       | ____/____/____    | ____/____/____  |

### Item presença:

O item presença é composto pelos subitens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

#### No subitem assiduidade/pontualidade:

- Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;
- Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;
- Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

#### Item cumprimento de procedimentos técnicos/desempenho técnico:

O item cumprimento de procedimentos técnicos e desempenho técnico não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

#### Item comportamental:

O item comportamental tem subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada colaborador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do colaborador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos 4 itens (maquinistas no SMLAMP) e dos 3 itens (reguladores e agentes de estação e informação/sinalética) são apurados com 2 casas decimais.

Os colaboradores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para a renovação do contrato.

Item disponibilidade:

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava prevista mostra-se de grande relevância para a empresa. A empresa poderá criar mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

### Competências específicas - Agente de posto informação áudio

| Competências específicas                      |  |
|---|--|
| Item  |  |
| Acompanhamento à regulação                    | Acompanhamento da circulação (conhecimento da circulação em situação normal e dos constrangimentos existentes), com o envio de mensagens escritas e sonoras, em especial nos modos degradados e outras situações anómalas. |
| Informação interna                            | Tratamento de informação da direcção de operação com origem no PCC (sínteses da operação e outros documentos, envio de SMS, etc.).   |
| Registo de informação                         | A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc.).   |
| Equipamentos                                  | Utilização de equipamentos existentes no PCC (CCTV/SIP/rádio protecção civil, etc.).   |
| Procedimentos                                 | Conhece e cumpre de forma rigorosa os procedimentos do PCI (tipo de mensagens a enviar, tratamento dos perdidos e achados, outros procedimentos internos).   |
| Informação externa                            | Informação prestada ao público em geral - Atendimento dos clientes através da Linha Olá Metro e qualidade da informação prestada.  |
| Reclamações/sugestões e pedidos de informação | Rapidez de tratamento e seguimento da situação, informação completa no processo de cada reclamações/sugestões ou pedidos de informação.  |

### Competências específicas - Técnicos de manutenção CCM

| Competências específicas |   |
|--------------------------|---|
| Item                     |   |
| Capacidade de análise    | É capaz de efetuar diagnósticos de primeiro nível relativamente avarias, analisa e antecipa as acções relativas a ocorrências previstas e imprevistas.  |
| Tomada de decisão        | Em função da análise realizada aciona as acções adequadas para resolver as situações (ex: informa os reguladores para assegurar boa gestão da circulação, comunica de imediato à equipa técnica de manutenção caso seja necessária intervenção no terreno). |
| Gestão do tempo          | Realiza as acções em função das prioridades que definiu. Em casos de falha de energia na catenária, mediante o tipo de avaria, restabelece o mais rapidamente possível a energia, assegurando a normalização da circulação.                                 |
| Gestão do stress         | Em situações de muitas solicitações/alarmes SCADA, é capaz de identificar as prioritárias e dar seguimento à sua actividade com eficácia.   |
| Equipamentos             | Conhece e utiliza corretamente todos os equipamentos afetos à sua função: SCADA, CCTV, TMS*, PCGB*, rádio*, ....* gestão de alarmes.  |

|                        |  |
|------------------------|--|
| Informação             | A informação que passa para os vários interlocutores é completa, precisa e bem fundamentada tecnicamente (jornal diário, e-mail, SMS, etc.). |
| Procedimentos          | Conhece e cumpre de forma rigorosa os manuais e procedimentos do PCC.  |
| Conhecimentos técnicos | Dispõe e aplica os conhecimentos técnicos necessários ao bom desempenho das suas tarefas.  |

## 6- Avaliação de eficácia de ações de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as ações de formação abaixo indicadas, considera que as ações foram eficazes?

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

\_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

\_\_\_\_\_

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

\_\_\_\_\_

## 7- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas

Fundamente a proposta

\_\_\_\_\_

## 8- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

\_\_\_\_\_

9- Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano anterior

---



---

Ano seguinte

---



---

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

| O responsável direto | O diretor da área | A direção de RH | O gerente       |
|----------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| _____                | _____             | _____           | _____           |
| ___ / ___ / ___      | ___ / ___ / ___   | ___ / ___ / ___ | ___ / ___ / ___ |

1- Instrumento de avaliação final - Genérica

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

|   |      |
|---|------|
| Competências comuns   | 0-20 |
| Integração institucional  |      |
| Produtividade   |      |
| Assiduidade/pontualidade  |      |
| Pró-atividade   |      |
| Flexibilidade   |      |
| Comunicação   |      |
| Espírito de equipa  |      |
| Orientação para o cliente   |      |
| Apresentação  |      |
| Cumprimentos dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança;<br>Cumprimentos dos princípios da política da empresa |      |

Avaliação parcial:

Avaliação final ponderada: = \_\_\_\_\_

2- Pontos fortes/potencialidades

Identificar aspetos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---

### 3 - Pontos a aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---

---

### 4- Plano de ação

Que ações vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

---

---

### 5- Avaliação de eficácia de ações de formação

Durante o período em avaliação o trabalhador frequentou as ações de formação abaixo indicadas, considera que as ações foram eficazes?

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

Ação: \_\_\_\_\_ Data da ação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

### 6- Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação - Indicar eventuais necessidades detetadas

Fundamente a proposta

---

---

### 7- Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

---

---

### 8 - Comentários do avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

---

---

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

|                      |                   |                 |                 |
|----------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| O responsável direto | O diretor da área | A direção de RH | O gerente       |
| _____                | _____             | _____           | _____           |
| ___ / ___ / ___      | ___ / ___ / ___   | ___ / ___ / ___ | ___ / ___ / ___ |

Instrumento de avaliação específica - Agente posto informação áudio

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

| Itens a avaliar                               | 0-20 | %  | Total | Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos |
|---|------|----|-------|--|
| Acompanhamento à regulação                    |      | 15 |       |  |
| Informação interna                            |      | 15 |       |  |
| Registo de informação                         |      | 15 |       |  |
| Equipamentos                                  |      | 10 |       |  |
| Procedimentos                                 |      | 15 |       |  |
| Informação externa                            |      | 15 |       |  |
| Reclamações\sugestões e pedidos de informação |      | 15 |       |  |
| Total   |      |    |       |  |

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

Instrumento de avaliação específica - Técnico de manutenção CCM

Avaliado: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

| Itens a avaliar       | 0-20 | %  | Total | Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos |
|-----------------------|------|----|-------|--|
| Capacidade de análise |      | 13 |       |  |
| Tomada de decisão     |      | 13 |       |  |
| Gestão do tempo       |      | 12 |       |  |
| Gestão do stress      |      | 13 |       |  |
| Equipamentos          |      | 12 |       |  |
| Informação            |      | 13 |       |  |

|                        |  |    |  |  |
|------------------------|--|----|--|--|
| Conhecimentos técnicos |  | 12 |  |  |
| Total                  |  |    |  |  |

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

### ANEXO III

#### Grelha salarial

(Vigora com efeitos a 1 de janeiro de 2022)

| Categorias profissionais   | Tabela salarial 2022 SINFA |            |            |            |            |            |            |
|--|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|  | Nível I                    | Nível II   | Nível III  | Nível IV   | Nível V    | Nível VI   | Nível VII  |
| Adjunto do responsável do PCC<br>  Técnico de regulamentação e<br>segurança da circulação  | 1 480,36 €                 | 1 655,36 € | 1 790,91 € | 1 926,46 € | 2 060,68 € | 2 196,22 € | 2 357,58 € |
| Técnico de qualidade, ambiente e<br>segurança   Técnico de sistemas de<br>tempo real   Técnico de<br>planeamento   Técnico de<br>trabalhos e métodos   Técnico de<br>informática e gestão de redes  <br>Técnico de recursos humanos  <br>Técnico de controlo e reporting de<br>operação   Técnico de<br>contabilidade   Secretária de<br>administração | 1 480,36 €                 | 1 655,36 € | 1 790,91 € | 1 926,46 € | 2 060,68 € | 2 196,22 € | 2 357,58 € |
| - Supervisor de turno no PCC   | 1 366,15 €                 | 1 452,11 € | 1 507,11 € | 1 559,22 € | 1 618,32 € | 1 674,87 € | 1 738,57 € |
| - Técnico de controlo operacional  | 1 122,00 €                 | 1 201,34 € | 1 247,53 € | 1 295,62 € | 1 345,59 € | 1 397,78 € | 1 431,43 € |
| - Técnico de manutenção e CCM  | 1 122,00 €                 | 1 201,34 € | 1 247,53 € | 1 295,62 € | 1 345,59 € | 1 397,78 € | 1 431,43 € |
| - Regulador  | 1 210,15 €                 | 1 296,11 € | 1 346,11 € | 1 398,22 € | 1 452,32 € | 1 508,87 € | 1 567,57 € |
| - Técnico operacional de<br>segurança e qualidade  | 1 210,15 €                 | 1 296,11 € | 1 346,11 € | 1 398,22 € | 1 452,32 € | 1 508,87 € | 1 567,57 € |
| - Maquinista no SMLAMP   | 979,96 €                   | 1 074,61 € | 1 222,00 € | 1 170,69 € | 1 224,65 € | 1 278,57 € | 1 335,69 € |
| - Técnico de manutenção MC   | 979,96 €                   | 1 074,61 € | 1 222,00 € | 1 170,69 € | 1 224,65 € | 1 278,57 € | 1 335,69 € |
| - Agente de posto de informação<br>áudio   | 979,96 €                   | 1 074,61 € | 1 222,00 € | 1 170,69 € | 1 224,65 € | 1 278,57 € | 1 335,69 € |
| - Agente de estação e informação   | 853,46 €                   | 939,06 €   | 973,29 €   | 1 004,94 € | 1 041,71 € | 1 074,61 € | 1 111,65 € |
| - Agente de sinalética   | 853,46 €                   | 939,06 €   | 973,29 €   | 1 004,94 € | 1 041,71 € | 1 074,61 € | 1 111,65 € |
| - Rececionista   | 853,46 €                   | 939,06 €   | 973,29 €   | 1 004,94 € | 1 041,71 € | 1 074,61 € | 1 111,65 € |

1- Aos valores indicados nas grelhas salariais deverá ser, por ocasião de cada processamento da retribuição base, adicionada a componente fixa do subsídio de exploração no montante mensal de: 157,63 € (técnico de

manutenção e CCM; supervisor de turno no PCC; regulador; maquinista no SMLAMP; e técnico de manutenção MC) ou de: 130,96 € (Agente de posto de informação áudio; agente de estação e informação; e agente de sinalética), inalteráveis durante a vigência do presente acordo de revisão do AE, que deixam de ser devidos no âmbito da cláusula 52.<sup>a</sup> e do Regulamento do Subsídio de Exploração.

A partir de 1 de janeiro de 2026, as referidas componentes fixas do subsídio de exploração serão, para todos os efeitos, definitivamente incorporadas nas retribuições base.

2- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

3- O valor da remuneração dos agentes de estação e informação no primeiro mês é de 500,55 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O subsídio de alimentação é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 8,47 € (oito euros e quarenta e sete centavos) por cada dia de trabalho efetivo.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centavos).

6- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 0,02 € (dois centavos de euro), por cada quilómetro efetivamente percorrido.

7- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

8- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centavos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

## ANEXO IV

### Regulamento do subsídio de exploração

#### 1- Objeto

O presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

#### 2- Âmbito pessoal

O subsídio de exploração será atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efetivamente as inerentes funções:

- a) Maquinista no SMLAMP;
- b) Regulador;
- c) Técnico de manutenção CCM/MC;
- d) Agente de estação e informação;
- e) Agente de sinalética;
- f) Agente de posto de informação áudio.

#### 3- Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

3.1- A concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efetiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

3.2- A concessão do incentivo trimestral complementar ao subsídio de exploração visa premiar e tem como pressupostos gerais a inexistência de falhas no desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador e/ou da inexistência de limitações ou constrangimentos que impeçam ou limitem a plena e efetiva disponibilidade do trabalhador para exercer a totalidade das suas funções nos horários definidos pela empresa.

#### 4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Maquinista no SMLAMP: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete centavos);
- b) Regulador: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete centavos);
- c) Técnico de manutenção CCM/MC: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete centavos);
- d) Técnico de manutenção: 35,87 € (trinta e cinco euros e oitenta e sete centavos);
- e) Agente de estação e informação: 35,87 € (trinta e cinco euros e oitenta e sete centavos);

f) Agente de sinalética: 35,87 € (trinta e cinco euros e oitenta e sete cêntimos);

g) Agente de posto de informação áudio: 35,87 € (trinta e cinco euros e oitenta e sete cêntimos).

4.2- O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3- As ausências ao serviço determinarão uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 52.<sup>a</sup>, número 3 do AE.

4.4- O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 23,26 % - 1.º nível de cumprimento;

b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 34,89 % - 2.º nível de cumprimento; e

c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 46,51 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- A ocorrência de uma falha ou constrangimento determinará a redução do incentivo trimestral complementar em dois níveis, equivalendo à sua exclusão se o trabalhador não se encontrar no 3.º nível de cumprimento.

4.7- Para efeitos do incentivo trimestral complementar serão consideradas falhas técnicas ou constrangimentos às escalas de serviço os seguintes eventos (pressupostos especiais):

a) Falhas técnicas: as previstas no ponto 5;

b) Constrangimentos às escalas de serviço:

i) Indisponibilidade, limitação ou restrição, de qualquer natureza, para exercer atividade profissional em qualquer um dos turnos da escala;

ii) Qualquer atraso igual ou superior a 5 (cinco) minutos no início ou retoma do período de trabalho;

iii) 6 (seis) ou mais atrasos no início ou retoma do período de trabalho;

iv) Atrasos acumulados superiores a quinze minutos, no início ou retoma do período de trabalho;

v) Falta ou faltas injustificadas;

vi) 6 (seis) ou mais dias de faltas, ausências ou dispensas justificadas.

4.8- O direito ao incentivo trimestral complementar é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respetivos pressupostos de atribuição nos trimestres anteriores.

4.9- O incentivo trimestral complementar não constitui base de cálculo para nenhuma outra prestação ou rubrica retributiva, incluindo remuneração de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

| Pressupostos especiais                 | 1.º nível |   |   | 2.º nível |   |   | 3.º nível |   |   | Seguintes |   |   |   |   |   |   |
|--|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|
|  | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Falhas técnicas                        | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Constrangimentos às escalas de serviço | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0         | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Percentagem de incentivo trimestral    | 23,26 %   |   |   | 34,89 %   |   |   | 46,51 %   |   |   | 46,51 %   |   |   |   |   |   |   |

4.11- Tabela de incentivos:

| Nível de cumprimento trimestral | Número de falhas no trimestre/% incentivo                | Valores do subsídio de exploração             | Valor do incentivo no final do trimestre |
|---------------------------------|--|---|--|
| 1.º                             | Se igual a zero (0) = 23,26 %<br>Se dif. de zero (0) = 0 | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 5 % ou 0 % de 43,17 €                    |
| 2.º                             | Se igual a zero (0) = 34,89 %<br>Se dif. de zero (0) = 0 | Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 € | 7,5 % ou 0 % de 43,17 €                  |

|           |  |  |                             |
|-----------|--|--|-----------------------------|
| 3.º       | Se igual a zero (0) = 46,51 %<br>Se dif. de zero (0) = 23,26 % | Reguladores e maquinistas<br>no SMLAMP = 43,17 € | 10 % ou 5 % de<br>43,17 €   |
| Seguintes | Se igual a zero (0) = 46,51 %<br>Se dif. de zero (0) = 34,89 % | Reguladores e maquinistas<br>no SMLAMP = 43,17 € | 10 % ou 7,5 % de<br>43,17 € |

### 5- Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração

A atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos seguintes pressupostos especiais em função da respetiva categoria profissional do trabalhador.

#### 5.1- Maquinista no SMLAMP

Constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

- Colisão do Eurotram/TramTrain, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que atravesse a via, e se considere que o maquinista no SMLAMP poderia ter evitado a colisão: perda do subsídio de exploração;
- Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do *gabarit* do veículo: perda do subsídio de exploração;
- Descarrilamento evitável: perda do subsídio de exploração;
- Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC: Perda do subsídio de exploração, além de ser considerada falta muito grave;
- Falta de paragem numa estação: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;
- Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial: redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

- Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;
- Abalroamento do Eurotram/TramTrain de lado ou por trás, demonstrando-se que o maquinista no SMLAMP não teve qualquer responsabilidade no acidente.

#### 5.2- Regulador

A atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas - O regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas - O regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

- Regularidade na linha;
- Actuação em modos degradados via/catenária;
- Actuação em situações de desempanagem de veículos;
- Preenchimento dos registos PCC;
- Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves - O regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise:

|                                | 100 % | 95 % | 85 % | 70 % | 50 % | 25 % | 0 % |
|--------------------------------|-------|------|------|------|------|------|-----|
| Zero falhas                    | X     |      |      |      |      |      |     |
| 1 falha                        |       | X    |      |      |      |      |     |
| 2 falhas                       |       |      | X    |      |      |      |     |
| 3 falhas                       |       |      |      | X    |      |      |     |
| 4 falhas                       |       |      |      |      | X    |      |     |
| 5 falhas                       |       |      |      |      |      | X    |     |
| Falha grave ou<br>> = 6 falhas |       |      |      |      |      |      | X   |

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

– Documento «avaliação contínua» constante no dossier de avaliação contínua;

Nota de ocorrência:

– Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo 2 (dois) registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: Playback - TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária:

Na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

– Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;

– Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

Preenchimento dos registos PCC:

Documentos em análise: «registo horário das circulações - V1 e V2» (DO-10) e «situação diária dos veículos» (DO-30).

Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio, apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção):

Sujeita a análise contínua.

– Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores);

– Informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6- Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e do incentivo trimestral complementar

6.1- É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no número 5 supra, bem como para verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar.

6.2- A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração e verificação dos pressupostos de atribuição do incentivo trimestral complementar é constituída pelos seguintes representantes:

a) Gestor da segurança;

b) Representante do sindicato; e

c) Representante da gestão.

6.3- As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e do incentivo e ou dos seus montantes são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

## ANEXO V

**Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes**

## 1- Objecto do regulamento

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas;

b) O seu objetivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho;

c) O presente regulamento transfere para a atividade laboral a legislação portuguesa expressa no Código do Trabalho, com as alterações que venham a ser introduzidas e respetiva regulamentação.

## 2- Âmbito de aplicação

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da sociedade operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos os trabalhadores, na deteção das situações existentes, na prevenção de fatores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

## 3- Controlo técnico da alcoolemia

3.1- A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro;

3.2- A alcoolemia é indiciada por testes de sopro (teste no ar expirado), efetuados em analisador quantitativo;

3.3- A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efetuado em analisador quantitativo ou pró-análise de sangue;

3.4- Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as ações que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

## 4- Deteção da prestação de trabalho sob a influência do álcool

4.1- Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras;

4.2- Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, direta ou indiretamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool;

4.3- Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efetuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem;

4.4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia direta no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e/ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável;

4.5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia direta deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia;

4.6- Os testes de sopro são efetuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e/ou da direção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos;

4.7- O controlo de alcoolemia deve ser efetuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem;

4.8- Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedeçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária;

4.9- Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5- Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool

5.1- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool;

5.2- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia direta durante um período mínimo de 8 horas consecutivas;

5.3- A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar;

5.4- A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia constituem infrações disciplinares, com o procedimento correspondente;

5.5- Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais;

5.6- Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contra prova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste;

5.7- A contraprova a que se refere a alínea *a)* do número 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo;

5.8- Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita;

5.9- O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajeto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6- Comunicação de resultados

6.1- O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutro aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho;

6.2- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções;

6.3- Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida em 6.2.

7- Formação e informação do pessoal

7.1- A empresa deve promover ações de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências;

7.2- A execução destas ações cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

*a)* Coordenar ações de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

*b)* Coordenar as ações que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

*c)* Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

*d)* Elaborar anualmente um relatório da atividade desenvolvida e dos respetivos resultados.

8- Disposições finais

8.1- Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respetiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adotar;

8.2- Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e/ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento;

8.3- Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respetiva regulamentação.

Parágrafo único:

É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 82/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e outros - Alteração salarial**

EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2008, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 e maio de 2009.

## Cláusula I - 1

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, cuja atividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36001 e CAE 36002), adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 642.

ANEXO III

Tabela salarial 2023

| TECNICO AUXILIAR |       | TECNICO OPERACIONAL |         | TECNICO ESPECIALIZADO |         | QUADRO |         |
|------------------|-------|---------------------|---------|-----------------------|---------|--------|---------|
| A12              | 940,0 | E27                 | 1.332,3 | 337                   | 1.687,3 | 440    | 1.582,0 |
| A11              | 918,7 | E26                 | 1.301,4 | 336                   | 1.647,7 | 439    | 1.562,0 |
| A10              | 897,9 | E25                 | 1.271,3 | 335                   | 1.609,1 | 438    | 1.542,0 |
| A9               | 877,6 | E24                 | 1.241,3 | 334                   | 1.571,1 | 437    | 1.522,0 |
| A8               | 857,7 | E23                 | 1.211,3 | 333                   | 1.533,1 | 436    | 1.502,0 |
| A7               | 838,4 | E22                 | 1.181,3 | 332                   | 1.495,1 | 435    | 1.482,0 |
| A6               | 819,5 | E21                 | 1.151,3 | 331                   | 1.457,1 | 434    | 1.462,0 |
| A5               | 801,1 | E20                 | 1.121,3 | 330                   | 1.419,1 | 433    | 1.442,0 |
| A4               | 783,2 | E19                 | 1.091,3 | 329                   | 1.381,1 | 432    | 1.422,0 |
| A3               |       | E18                 | 1.061,3 | 328                   | 1.343,1 | 431    | 1.402,0 |
| A2               |       | E17                 | 1.031,3 | 327                   | 1.305,1 | 430    | 1.382,0 |
| A1               | 731,9 | E16                 | 1.001,3 | 326                   | 1.267,1 | 429    | 1.362,0 |
|                  |       | E15                 | 971,3   | 325                   | 1.229,1 | 428    | 1.342,0 |
|                  |       | E14                 | 941,3   | 324                   | 1.191,1 | 427    | 1.322,0 |
|                  |       | E13                 | 911,3   | 323                   | 1.153,1 | 426    | 1.302,0 |
|                  |       | E12                 | 881,3   | 322                   | 1.115,1 | 425    | 1.282,0 |
|                  |       | E11                 | 851,3   | 321                   | 1.077,1 | 424    | 1.262,0 |
|                  |       | E10                 | 821,3   | 320                   | 1.039,1 | 423    | 1.242,0 |
|                  |       | E9                  | 791,3   | 319                   | 1.001,1 | 422    | 1.222,0 |
|                  |       | E8                  | 761,3   | 318                   | 963,1   | 421    | 1.202,0 |
|                  |       | E7                  | 731,3   | 317                   | 925,1   | 420    | 1.182,0 |
|                  |       | E6                  | 701,3   | 316                   | 887,1   | 419    | 1.162,0 |
|                  |       | E5                  | 671,3   | 315                   | 849,1   | 418    | 1.142,0 |
|                  |       | E4                  | 641,3   | 314                   | 811,1   | 417    | 1.122,0 |
|                  |       | E3                  | 611,3   | 313                   | 773,1   | 416    | 1.102,0 |
|                  |       | E2                  | 581,3   | 312                   | 735,1   | 415    | 1.082,0 |
|                  |       | E1                  | 551,3   | 311                   | 697,1   | 414    | 1.062,0 |
|                  |       |                     |         | 310                   | 659,1   | 413    | 1.042,0 |
|                  |       |                     |         | 309                   | 621,1   | 412    | 1.022,0 |
|                  |       |                     |         | 308                   | 583,1   | 411    | 1.002,0 |
|                  |       |                     |         | 307                   | 545,1   | 410    | 982,0   |
|                  |       |                     |         | 306                   | 507,1   | 409    | 962,0   |
|                  |       |                     |         | 305                   | 469,1   | 408    | 942,0   |
|                  |       |                     |         | 304                   | 431,1   | 407    | 922,0   |
|                  |       |                     |         | 303                   | 393,1   | 406    | 902,0   |
|                  |       |                     |         | 302                   | 355,1   | 405    | 882,0   |
|                  |       |                     |         | 301                   | 317,1   | 404    | 862,0   |
|                  |       |                     |         | 300                   | 279,1   | 403    | 842,0   |
|                  |       |                     |         | 299                   | 241,1   | 402    | 822,0   |
|                  |       |                     |         | 298                   | 203,1   | 401    | 802,0   |
|                  |       |                     |         | 297                   | 165,1   | 400    | 782,0   |
|                  |       |                     |         | 296                   | 127,1   | 399    | 762,0   |
|                  |       |                     |         | 295                   | 89,1    | 398    | 742,0   |
|                  |       |                     |         | 294                   | 51,1    | 397    | 722,0   |
|                  |       |                     |         | 293                   | 13,1    | 396    | 702,0   |
|                  |       |                     |         | 292                   |         | 395    | 682,0   |
|                  |       |                     |         | 291                   |         | 394    | 662,0   |
|                  |       |                     |         | 290                   |         | 393    | 642,0   |
|                  |       |                     |         | 289                   |         | 392    | 622,0   |
|                  |       |                     |         | 288                   |         | 391    | 602,0   |
|                  |       |                     |         | 287                   |         | 390    | 582,0   |
|                  |       |                     |         | 286                   |         | 389    | 562,0   |
|                  |       |                     |         | 285                   |         | 388    | 542,0   |
|                  |       |                     |         | 284                   |         | 387    | 522,0   |
|                  |       |                     |         | 283                   |         | 386    | 502,0   |
|                  |       |                     |         | 282                   |         | 385    | 482,0   |
|                  |       |                     |         | 281                   |         | 384    | 462,0   |
|                  |       |                     |         | 280                   |         | 383    | 442,0   |
|                  |       |                     |         | 279                   |         | 382    | 422,0   |
|                  |       |                     |         | 278                   |         | 381    | 402,0   |
|                  |       |                     |         | 277                   |         | 380    | 382,0   |
|                  |       |                     |         | 276                   |         | 379    | 362,0   |
|                  |       |                     |         | 275                   |         | 378    | 342,0   |
|                  |       |                     |         | 274                   |         | 377    | 322,0   |
|                  |       |                     |         | 273                   |         | 376    | 302,0   |
|                  |       |                     |         | 272                   |         | 375    | 282,0   |
|                  |       |                     |         | 271                   |         | 374    | 262,0   |
|                  |       |                     |         | 270                   |         | 373    | 242,0   |
|                  |       |                     |         | 269                   |         | 372    | 222,0   |
|                  |       |                     |         | 268                   |         | 371    | 202,0   |
|                  |       |                     |         | 267                   |         | 370    | 182,0   |
|                  |       |                     |         | 266                   |         | 369    | 162,0   |
|                  |       |                     |         | 265                   |         | 368    | 142,0   |
|                  |       |                     |         | 264                   |         | 367    | 122,0   |
|                  |       |                     |         | 263                   |         | 366    | 102,0   |
|                  |       |                     |         | 262                   |         | 365    | 82,0    |
|                  |       |                     |         | 261                   |         | 364    | 62,0    |
|                  |       |                     |         | 260                   |         | 363    | 42,0    |
|                  |       |                     |         | 259                   |         | 362    | 22,0    |
|                  |       |                     |         | 258                   |         | 361    | 2,0     |
|                  |       |                     |         | 257                   |         | 360    |         |
|                  |       |                     |         | 256                   |         | 359    |         |
|                  |       |                     |         | 255                   |         | 358    |         |
|                  |       |                     |         | 254                   |         | 357    |         |
|                  |       |                     |         | 253                   |         | 356    |         |
|                  |       |                     |         | 252                   |         | 355    |         |
|                  |       |                     |         | 251                   |         | 354    |         |
|                  |       |                     |         | 250                   |         | 353    |         |
|                  |       |                     |         | 249                   |         | 352    |         |
|                  |       |                     |         | 248                   |         | 351    |         |
|                  |       |                     |         | 247                   |         | 350    |         |
|                  |       |                     |         | 246                   |         | 349    |         |
|                  |       |                     |         | 245                   |         | 348    |         |
|                  |       |                     |         | 244                   |         | 347    |         |
|                  |       |                     |         | 243                   |         | 346    |         |
|                  |       |                     |         | 242                   |         | 345    |         |
|                  |       |                     |         | 241                   |         | 344    |         |
|                  |       |                     |         | 240                   |         | 343    |         |
|                  |       |                     |         | 239                   |         | 342    |         |
|                  |       |                     |         | 238                   |         | 341    |         |
|                  |       |                     |         | 237                   |         | 340    |         |
|                  |       |                     |         | 236                   |         | 339    |         |
|                  |       |                     |         | 235                   |         | 338    |         |
|                  |       |                     |         | 234                   |         | 337    |         |
|                  |       |                     |         | 233                   |         | 336    |         |
|                  |       |                     |         | 232                   |         | 335    |         |
|                  |       |                     |         | 231                   |         | 334    |         |
|                  |       |                     |         | 230                   |         | 333    |         |
|                  |       |                     |         | 229                   |         | 332    |         |
|                  |       |                     |         | 228                   |         | 331    |         |
|                  |       |                     |         | 227                   |         | 330    |         |
|                  |       |                     |         | 226                   |         | 329    |         |
|                  |       |                     |         | 225                   |         | 328    |         |
|                  |       |                     |         | 224                   |         | 327    |         |
|                  |       |                     |         | 223                   |         | 326    |         |
|                  |       |                     |         | 222                   |         | 325    |         |
|                  |       |                     |         | 221                   |         | 324    |         |
|                  |       |                     |         | 220                   |         | 323    |         |
|                  |       |                     |         | 219                   |         | 322    |         |
|                  |       |                     |         | 218                   |         | 321    |         |
|                  |       |                     |         | 217                   |         | 320    |         |
|                  |       |                     |         | 216                   |         | 319    |         |
|                  |       |                     |         | 215                   |         | 318    |         |
|                  |       |                     |         | 214                   |         | 317    |         |
|                  |       |                     |         | 213                   |         | 316    |         |
|                  |       |                     |         | 212                   |         | 315    |         |
|                  |       |                     |         | 211                   |         | 314    |         |
|                  |       |                     |         | 210                   |         | 313    |         |
|                  |       |                     |         | 209                   |         | 312    |         |
|                  |       |                     |         | 208                   |         | 311    |         |
|                  |       |                     |         | 207                   |         | 310    |         |
|                  |       |                     |         | 206                   |         | 309    |         |
|                  |       |                     |         | 205                   |         | 308    |         |
|                  |       |                     |         | 204                   |         | 307    |         |
|                  |       |                     |         | 203                   |         | 306    |         |
|                  |       |                     |         | 202                   |         | 305    |         |
|                  |       |                     |         | 201                   |         | 304    |         |
|                  |       |                     |         | 200                   |         | 303    |         |
|                  |       |                     |         | 199                   |         | 302    |         |
|                  |       |                     |         | 198                   |         | 301    |         |
|                  |       |                     |         | 197                   |         | 300    |         |
|                  |       |                     |         | 196                   |         | 299    |         |
|                  |       |                     |         | 195                   |         | 298    |         |
|                  |       |                     |         | 194                   |         | 297    |         |
|                  |       |                     |         | 193                   |         | 296    |         |
|                  |       |                     |         | 192                   |         | 295    |         |
|                  |       |                     |         | 191                   |         | 294    |         |
|                  |       |                     |         | 190                   |         | 293    |         |
|                  |       |                     |         | 189                   |         | 292    |         |
|                  |       |                     |         | 188                   |         | 291    |         |
|                  |       |                     |         | 187                   |         | 290    |         |
|                  |       |                     |         | 186                   |         | 289    |         |
|                  |       |                     |         | 185                   |         | 288    |         |
|                  |       |                     |         | 184                   |         | 287    |         |
|                  |       |                     |         | 183                   |         | 286    |         |
|                  |       |                     |         | 182                   |         | 285    |         |
|                  |       |                     |         | 181                   |         | 284    |         |
|                  |       |                     |         | 180                   |         | 283    |         |
|                  |       |                     |         | 179                   |         | 282    |         |
|                  |       |                     |         | 178                   |         | 281    |         |
|                  |       |                     |         | 177                   |         | 280    |         |
|                  |       |                     |         | 176                   |         | 279    |         |
|                  |       |                     |         | 175                   |         | 278    |         |
|                  |       |                     |         | 174                   |         | 277    |         |
|                  |       |                     |         | 173                   |         | 276    |         |
|                  |       |                     |         | 172                   |         | 275    |         |
|                  |       |                     |         | 171                   |         | 274    |         |
|                  |       |                     |         | 170                   |         | 273    |         |
|                  |       |                     |         | 169                   |         | 272    |         |
|                  |       |                     |         | 168                   |         | 271    |         |
|                  |       |                     |         | 167                   |         | 270    |         |
|                  |       |                     |         | 166                   |         | 269    |         |
|                  |       |                     |         | 165                   |         | 268    |         |
|                  |       |                     |         | 164                   |         | 267    |         |
|                  |       |                     |         | 163                   |         | 266    |         |
|                  |       |                     |         | 162                   |         | 265    |         |
|                  |       |                     |         | 161                   |         | 264    |         |
|                  |       |                     |         | 160                   |         | 263    |         |
|                  |       |                     |         | 159                   |         | 262    |         |
|                  |       |                     |         | 158                   |         | 261    |         |
|                  |       |                     |         | 157                   |         | 260    |         |
|                  |       |                     |         | 156                   |         | 259    |         |
|                  |       |                     |         | 155                   |         | 258    |         |
|                  |       |                     |         | 154                   |         | 257    |         |
|                  |       |                     |         | 153                   |         | 256    |         |
|                  |       |                     |         | 152                   |         | 255    |         |
|                  |       |                     |         | 151                   |         | 254    |         |
|                  |       |                     |         | 150                   |         | 253    |         |
|                  |       |                     |         | 149                   |         | 252    |         |
|                  |       |                     |         | 148                   |         | 251    |         |
|                  |       |                     |         | 147                   |         | 250    |         |
|                  |       |                     |         | 146                   |         | 249    |         |
|                  |       |                     |         | 145                   |         | 248    |         |
|                  |       |                     |         | 144                   |         | 247    |         |
|                  |       |                     |         | 143                   |         | 246    |         |
|                  |       |                     |         | 142                   |         | 245    |         |
|                  |       |                     |         | 141                   |         | 244    |         |
|                  |       |                     |         | 140                   |         | 243    |         |
|                  |       |                     |         | 139                   |         | 242    |         |
|                  |       |                     |         | 138                   |         | 241    |         |
|                  |       |                     |         | 137                   |         | 240    |         |
|                  |       |                     |         | 136                   |         | 239    |         |
|                  |       |                     |         | 135                   |         | 238    |         |
|                  |       |                     |         | 134                   |         | 237    |         |
|                  |       |                     |         | 133                   |         | 236    |         |
|                  |       |                     |         | 132                   |         | 235    |         |
|                  |       |                     |         | 131                   |         | 234    |         |
|                  |       |                     |         | 130                   |         | 233    |         |
|                  |       |                     |         | 129                   |         | 232    |         |
|                  |       |                     |         | 128                   |         | 231    |         |
|                  |       |                     |         | 127                   |         | 230    |         |
|                  |       |                     |         | 126                   |         | 229    |         |
|                  |       |                     |         | 125                   |         | 228    |         |
| </               |       |                     |         |                       |         |        |         |

## Observações:

- 1- Os níveis constantes da zona delimitada correspondem à carreira base. Os restantes níveis correspondem à extensão da carreira.
- 2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efetivo.
- 3- Os valores constantes da tabela salarial 2023 resultam da soma do aumento dos valores da tabela salarial verificado em 2022, por ato de gestão da empresa, e do aumento negociado entre a empresa e as associações sindicais para 2023.
- 4- Os valores constantes da tabela salarial 2023 são aplicados com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023, com correspondente atualização da retribuição base mensal de cada trabalhador.
- 5- A retribuição mensal dos trabalhadores que se encontram fora da tabela salarial é atualizada em 2 % ou em 105,00 €, consoante o que for mais elevado, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023.
- 6- Até posterior revisão geral do AE, serão mantidos os atuais níveis A2 e A3, mas sem indicação de remuneração, dado que nenhum trabalhador se encontra abrangido pelos mesmos, por estes integrarem remuneração inferior à remuneração mínima mensal garantida.
- 7- Sem prejuízo de nenhum trabalhador se encontrar por ele abrangido, por integrar remuneração inferior à remuneração mínima mensal garantida, é mantido o nível A1, atualizado, sendo este valor atualizado considerado para cálculo das rubricas que nos termos do AE são indexadas ao nível A1.
- 8- Os valores das rubricas indexadas ao nível A1 da tabela salarial são atualizados em consonância com a alteração do valor do nível A1, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2023.

3 de março de 2023.

Pela EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA:

*José Manuel Leitão Sardinha e Telma Susana Rodrigues Correia*, na qualidade de membros do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA:

*Dario Manuel Esteves Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Miguel Marta Sousa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*António Manuel Terrinca Alvares*, na qualidade de mandatário.

*Adérito Alexandre Gil*, na qualidade de mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Maria Natividade Anjos Marques*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

*João Pedro Fonseca*, na qualidade de mandatário.

*Sérgio Lopes Santos*, na qualidade de mandatário.

*Luis Serafim Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*Adérito Alexandre Gil*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

*José Carlos Prates Calixto*, na qualidade de mandatário.

*José Pedro Almeida*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 84/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros - Alteração salarial e outras**

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2022.

**Primeira revisão parcial**

Aos 6 dias do mês de março de 2023, a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA, o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores e a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 55.<sup>a</sup> (Prémio de assiduidade) e 87.<sup>a</sup> (Organização do documento de AE) e anexo II - Tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e funções - Ponto de entrada na tabela salarial, que obriga, por um lado, a T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais outorgantes, nos seguintes termos:

Cláusula 55.<sup>a</sup>**(Prémio de assiduidade)**

1- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam, não ter faltado, ou ter apenas faltado justificadamente nos seguintes termos:

- a) Dois dias de férias, até um máximo de um dia de faltas;
- b) Um dia de férias, até um máximo de dois dias de faltas.

2- Para efeitos do número anterior, são considerados como faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador com exceção da suspensão do contrato de trabalho por motivo de adesão a greve legalmente declarada e executada.

3- Para efeitos do número 1 da presente cláusula são considerados como período de trabalho efetivo:

a) As ausências para participação em reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou pelas comissões sindicais ou intersindicais a que aludem os atuais artigos 419.º e 461.º do Código do Trabalho, nos termos e com os limites previstos na lei;

b) Os créditos de horas de representantes dos trabalhadores a que alude o atual artigo 408.º do Código do Trabalho, nos termos e com os limites previstos na lei.

4- Para efeitos do número 1 da presente cláusula são considerados como período de trabalho efetivo as licenças, faltas e dispensas atualmente incluídas no artigo 65.º, número 1, do Código do Trabalho, mormente:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de

proteção da sua segurança e saúde;

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

5- Para efeitos do número 1 da presente cláusula, são também consideradas como período de trabalho efetivo as faltas e ausências pelos motivos abaixo indicados:

a) Gozo de férias;

b) Tolerância de ponto determinada pelo empregador;

c) Gozo do dia de aniversário do trabalhador;

d) Gozo de descanso compensatório;

e) Realização de exames de saúde promovidos pelo empregador no âmbito dos serviços de saúde no trabalho;

f) Comparência na ação de formação profissional interna ou externa, promovida ou autorizada pelo empregador;

g) Falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos e com os limites previstos na lei;

h) Cumprimento de obrigações legais enquanto depoente em processo judicial em que o trabalhador não seja o autor da ação;

i) Incapacidade temporária absoluta para o trabalho decorrente de acidente de trabalho.

6- Não beneficia do direito previsto no número 1 o trabalhador sobre quem, no ano a que as férias se reportam, tiver sido proferida decisão de aplicação de sanção disciplinar.

7- O direito previsto no número 1 não releva para o cálculo do valor do subsídio de férias devido ao trabalhador, o qual corresponderá apenas à duração mínima das férias.

8- Os dias de férias a que o trabalhador tenha direito nos termos do número 1 vencer-se-ão e serão gozados nos termos previstos para as férias anuais mínimas.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Organização do documento de AE)

(Redação igual.)

1- (Redação igual.)

2- Anexo II - Tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e funções - Ponto de entrada na tabela salarial.

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

## ANEXO II

### Tabela salarial

| Motoristas  |                         |                          |                          |
|-------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Antiguidade | Anuidades diuturnidades | Salário base «full time» | Salário base «part time» |
|             | - €                     | 1 013,41 €               | 579,06 €                 |
| 1           | 3,00 €                  | 1 015,30 €               | 580,14 €                 |
| 2           | 6,00 €                  | 1 015,30 €               | 580,14 €                 |
| 3           | 9,00 €                  | 1 015,30 €               | 580,14 €                 |
| 4           | 12,00 €                 | 1 017,20 €               | 581,23 €                 |
| 5           | 15,00 €                 | 1 017,20 €               | 581,23 €                 |
| 8           | 30,00 €                 | 1 017,20 €               | 581,23 €                 |
| 11          | 45,00 €                 | 1 022,89 €               | 584,48 €                 |

|    |         |            |          |
|----|---------|------------|----------|
| 14 | 60,00 € | 1 022,89 € | 584,48 € |
| 17 | 75,00 € | 1 026,69 € | 586,65 € |
| 20 | 90,00 € | 1 030,48 € | 588,82 € |
| 25 | 90,00 € | 1 034,28 € | 590,99 € |
| 30 | 90,00 € | 1 038,07 € | 593,15 € |

| Suporte administrativo e operacional |                 |      |                 |            |                       |                 |            |                 |            |     |            |
|--------------------------------------|-----------------|------|-----------------|------------|-----------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----|------------|
| Carreira                             | Nível categoria | ND   | Degrau salarial | Valores    | Carreira              | Nível categoria | ND         | Degrau salarial | Valores    |     |            |
| Sup. adm. operacional                | SAO1            | ND1  | I               | 765,38 €   | Sup. adm. operacional | SAO3            | ND1        | I               | 1 455,30 € |     |            |
|                                      |                 |      | II              | 786,94 €   |                       |                 |            | II              | 1 476,86 € |     |            |
|                                      |                 |      | III             | 808,50 €   |                       |                 |            | III             | 1 498,42 € |     |            |
|                                      |                 |      | IV              | 830,06 €   |                       |                 |            | IV              | 1 519,98 € |     |            |
|                                      |                 | ND2  | I               | 851,62 €   |                       |                 | ND2        | I               | 1 541,54 € |     |            |
|                                      |                 |      | II              | 873,18 €   |                       |                 |            | II              | 1 563,10 € |     |            |
|                                      |                 |      | III             | 894,74 €   |                       |                 |            | III             | 1 584,66 € |     |            |
|                                      |                 |      | IV              | 916,30 €   |                       |                 |            | IV              | 1 606,22 € |     |            |
|                                      |                 | ND3  | I               | 937,86 €   |                       |                 | ND3        | I               | 1 627,78 € |     |            |
|                                      |                 |      | II              | 959,42 €   |                       |                 |            | II              | 1 649,34 € |     |            |
|                                      |                 |      | III             | 980,98 €   |                       |                 |            | III             | 1 670,90 € |     |            |
|                                      |                 |      | IV              | 1 002,54 € |                       |                 |            | IV              | 1 692,46 € |     |            |
|                                      |                 | ND4  | I               | 1 024,10 € |                       |                 | ND4        | I               | 1 714,02 € |     |            |
|                                      |                 |      | II              | 1 045,66 € |                       |                 |            | II              | 1 735,58 € |     |            |
|                                      |                 |      | III             | 1 067,22 € |                       |                 |            | III             | 1 757,14 € |     |            |
|                                      |                 |      | IV              | 1 088,78 € |                       |                 |            | IV              | 1 778,70 € |     |            |
|                                      |                 | SAO2 | ND1             | I          |                       |                 | 1 110,34 € | SAO4            | ND1        | I   | 1 800,26 € |
|                                      |                 |      |                 | II         |                       |                 | 1 131,90 € |                 |            | II  | 1 821,82 € |
|                                      |                 |      |                 | III        |                       |                 | 1 153,46 € |                 |            | III | 1 843,38 € |
|                                      |                 |      |                 | IV         |                       |                 | 1 175,02 € |                 |            | IV  | 1 864,94 € |
|                                      | ND2             |      | I               | 1 196,58 € |                       | ND2             | I          |                 | 1 886,50 € |     |            |
|                                      |                 |      | II              | 1 218,14 € |                       |                 | II         |                 | 1 908,06 € |     |            |
|                                      |                 |      | III             | 1 239,70 € |                       |                 | III        |                 | 1 929,62 € |     |            |
|                                      |                 |      | IV              | 1 261,26 € |                       |                 | IV         |                 | 1 951,18 € |     |            |
|                                      | ND3             |      | I               | 1 282,82 € |                       | ND3             | I          |                 | 1 972,74 € |     |            |
|                                      |                 |      | II              | 1 304,38 € |                       |                 | II         |                 | 1 994,30 € |     |            |
|                                      |                 |      | III             | 1 325,94 € |                       |                 | III        |                 | 2 015,86 € |     |            |
|                                      |                 |      | IV              | 1 347,50 € |                       |                 | IV         |                 | 2 037,42 € |     |            |
|                                      | ND4             |      | I               | 1 369,06 € |                       | ND4             | I          |                 | 2 058,98 € |     |            |
|                                      |                 |      | II              | 1 390,62 € |                       |                 | II         |                 | 2 080,54 € |     |            |
|                                      |                 |      | III             | 1 412,18 € |                       |                 | III        |                 | 2 102,10 € |     |            |
|                                      |                 |      | IV              | 1 433,74 € |                       |                 | IV         |                 | 2 123,66 € |     |            |

| Técnicos |                 |     |                 |            |          |                 |     |                 |            |
|----------|-----------------|-----|-----------------|------------|----------|-----------------|-----|-----------------|------------|
| Carreira | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    | Carreira | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    |
| Técnico  | T1              | ND1 | I               | 970,20 €   | Técnico  | T3              | ND1 | I               | 1 660,12 € |
|          |                 |     | II              | 991,76 €   |          |                 |     | II              | 1 681,68 € |
|          |                 |     | III             | 1 013,32 € |          |                 |     | III             | 1 703,24 € |
|          |                 |     | IV              | 1 034,88 € |          |                 |     | IV              | 1 724,80 € |
|          |                 | ND2 | I               | 1 056,44 € |          |                 | ND2 | I               | 1 746,36 € |
|          |                 |     | II              | 1 078,00 € |          |                 |     | II              | 1 767,92 € |
|          |                 |     | III             | 1 099,56 € |          |                 |     | III             | 1 789,48 € |
|          |                 |     | IV              | 1 121,12 € |          |                 |     | IV              | 1 811,04 € |
|          |                 | ND3 | I               | 1 142,68 € |          |                 | ND3 | I               | 1 832,60 € |
|          |                 |     | II              | 1 164,24 € |          |                 |     | II              | 1 854,16 € |
|          |                 |     | III             | 1 185,80 € |          |                 |     | III             | 1 875,72 € |
|          |                 |     | IV              | 1 207,36 € |          |                 |     | IV              | 1 897,28 € |
|          |                 | ND4 | I               | 1 228,92 € |          |                 | ND4 | I               | 1 918,84 € |
|          |                 |     | II              | 1 250,48 € |          |                 |     | II              | 1 940,40 € |
|          |                 |     | III             | 1 272,04 € |          |                 |     | III             | 1 961,96 € |
|          |                 |     | IV              | 1 293,60 € |          |                 |     | IV              | 1 983,52 € |
|          | T2              | ND1 | I               | 1 315,16 € | Técnico  | T4              | ND1 | I               | 2 005,08 € |
|          |                 |     | II              | 1 336,72 € |          |                 |     | II              | 2 026,64 € |
|          |                 |     | III             | 1 358,28 € |          |                 |     | III             | 2 048,20 € |
|          |                 |     | IV              | 1 379,84 € |          |                 |     | IV              | 2 069,76 € |
|          |                 | ND2 | I               | 1 401,40 € |          |                 | ND2 | I               | 2 091,32 € |
|          |                 |     | II              | 1 422,96 € |          |                 |     | II              | 2 112,88 € |
|          |                 |     | III             | 1 444,52 € |          |                 |     | III             | 2 134,44 € |
|          |                 |     | IV              | 1 466,08 € |          |                 |     | IV              | 2 156,00 € |
|          |                 | ND3 | I               | 1 487,64 € |          |                 | ND3 | I               | 2 177,56 € |
|          |                 |     | II              | 1 509,20 € |          |                 |     | II              | 2 199,12 € |
|          |                 |     | III             | 1 530,76 € |          |                 |     | III             | 2 220,68 € |
|          |                 |     | IV              | 1 552,32 € |          |                 |     | IV              | 2 242,24 € |
|          |                 | ND4 | I               | 1 573,88 € |          |                 | ND4 | I               | 2 263,80 € |
|          |                 |     | II              | 1 595,44 € |          |                 |     | II              | 2 285,36 € |
|          |                 |     | III             | 1 617,00 € |          |                 |     | III             | 2 306,92 € |
|          |                 |     | IV              | 1 638,56 € |          |                 |     | IV              | 2 328,48 € |

| Técnicos |                 |     |                 |            |          |                 |     |                 |            |
|----------|-----------------|-----|-----------------|------------|----------|-----------------|-----|-----------------|------------|
| Carreira | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    | Carreira | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    |
| Técnico  | T5              | ND1 | I               | 2 350,04 € | Técnico  | T6              | ND1 | I               | 2 695,00 € |
|          |                 |     | II              | 2 371,60 € |          |                 |     | II              | 2 716,56 € |
|          |                 |     | III             | 2 393,16 € |          |                 |     | III             | 2 738,12 € |
|          |                 |     | IV              | 2 414,72 € |          |                 |     | IV              | 2 759,68 € |
|          |                 | ND2 | I               | 2 436,28 € |          |                 | ND2 | I               | 2 781,24 € |
|          |                 |     | II              | 2 457,84 € |          |                 |     | II              | 2 802,80 € |
|          |                 |     | III             | 2 479,40 € |          |                 |     | III             | 2 824,36 € |
|          |                 |     | IV              | 2 500,96 € |          |                 |     | IV              | 2 845,92 € |
|          |                 | ND3 | I               | 2 522,52 € |          |                 | ND3 | I               | 2 867,48 € |
|          |                 |     | II              | 2 544,08 € |          |                 |     | II              | 2 889,04 € |
|          |                 |     | III             | 2 565,64 € |          |                 |     | III             | 2 910,60 € |
|          |                 |     | IV              | 2 587,20 € |          |                 |     | IV              | 2 932,16 € |
|          |                 | ND4 | I               | 2 608,76 € |          |                 | ND4 | I               | 2 953,72 € |
|          |                 |     | II              | 2 630,32 € |          |                 |     | II              | 2 975,28 € |
|          |                 |     | III             | 2 651,88 € |          |                 |     | III             | 2 996,84 € |
|          |                 |     | IV              | 2 673,44 € |          |                 |     | IV              | 3 018,40 € |

| Coordenadores |                 |     |                 |            |             |                 |     |                 |            |
|---------------|-----------------|-----|-----------------|------------|-------------|-----------------|-----|-----------------|------------|
| Carreira      | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    | Carreira    | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    |
| Coordenador   | C1              | ND1 | I               | 1 024,10 € | Coordenador | C2              | ND1 | I               | 1 369,06 € |
|               |                 |     | II              | 1 045,66 € |             |                 | II  | 1 390,62 €      |            |
|               |                 |     | III             | 1 067,22 € |             |                 | III | 1 412,18 €      |            |
|               |                 |     | IV              | 1 088,78 € |             |                 | IV  | 1 433,74 €      |            |
|               |                 | ND2 | I               | 1 110,34 € |             |                 | ND2 | I               | 1 455,30 € |
|               |                 |     | II              | 1 131,90 € |             |                 |     | II              | 1 476,86 € |
|               |                 |     | III             | 1 153,46 € |             |                 |     | III             | 1 498,42 € |
|               |                 |     | IV              | 1 175,02 € |             |                 |     | IV              | 1 519,98 € |
|               |                 | ND3 | I               | 1 196,58 € |             |                 | ND3 | I               | 1 541,54 € |
|               |                 |     | II              | 1 218,14 € |             |                 |     | II              | 1 563,10 € |
|               |                 |     | III             | 1 239,70 € |             |                 |     | III             | 1 584,66 € |
|               |                 |     | IV              | 1 261,26 € |             |                 |     | IV              | 1 606,22 € |
|               |                 | ND4 | I               | 1 282,82 € |             |                 | ND4 | I               | 1 627,78 € |
|               |                 |     | II              | 1 304,38 € |             |                 |     | II              | 1 649,34 € |
|               |                 |     | III             | 1 325,94 € |             |                 |     | III             | 1 670,90 € |
|               |                 |     | IV              | 1 347,50 € |             |                 |     | IV              | 1 692,46 € |

| Coordenadores |                 |     |                 |            |             |                 |     |                 |            |
|---------------|-----------------|-----|-----------------|------------|-------------|-----------------|-----|-----------------|------------|
| Carreira      | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    | Carreira    | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    |
| Coordenador   | C3              | ND1 | I               | 1 714,02 € | Coordenador | C5              | ND1 | I               | 2 403,94 € |
|               |                 |     | II              | 1 735,58 € |             |                 |     | II              | 2 425,50 € |
|               |                 |     | III             | 1 757,14 € |             |                 |     | III             | 2 447,06 € |
|               |                 |     | IV              | 1 778,70 € |             |                 |     | IV              | 2 468,62 € |
|               |                 | ND2 | I               | 1 800,26 € |             |                 | ND2 | I               | 2 490,18 € |
|               |                 |     | II              | 1 821,82 € |             |                 |     | II              | 2 511,74 € |
|               |                 |     | III             | 1 843,38 € |             |                 |     | III             | 2 533,30 € |
|               |                 |     | IV              | 1 864,94 € |             |                 |     | IV              | 2 554,86 € |
|               |                 | ND3 | I               | 1 886,50 € |             |                 | ND3 | I               | 2 576,42 € |
|               |                 |     | II              | 1 908,06 € |             |                 |     | II              | 2 597,98 € |
|               |                 |     | III             | 1 929,62 € |             |                 |     | III             | 2 619,54 € |
|               |                 |     | IV              | 1 951,18 € |             |                 |     | IV              | 2 641,10 € |
|               |                 | ND4 | I               | 1 972,74 € |             |                 | ND4 | I               | 2 662,66 € |
|               |                 |     | II              | 1 994,30 € |             |                 |     | II              | 2 684,22 € |
|               |                 |     | III             | 2 015,86 € |             |                 |     | III             | 2 705,78 € |
|               |                 |     | IV              | 2 037,42 € |             |                 |     | IV              | 2 727,34 € |
|               | C4              | ND1 | I               | 2 058,98 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | II              | 2 080,54 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | III             | 2 102,10 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | IV              | 2 123,66 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 | ND2 | I               | 2 145,22 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | II              | 2 166,78 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | III             | 2 188,34 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | IV              | 2 209,90 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 | ND3 | I               | 2 231,46 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | II              | 2 253,02 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | III             | 2 274,58 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | IV              | 2 296,14 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 | ND4 | I               | 2 317,70 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | II              | 2 339,26 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | III             | 2 360,82 € |             |                 |     |                 |            |
|               |                 |     | IV              | 2 382,38 € |             |                 |     |                 |            |

| Gestão   |                 |     |                 |            |          |                 |            |                 |            |
|----------|-----------------|-----|-----------------|------------|----------|-----------------|------------|-----------------|------------|
| Carreira | Nível categoria | ND  | Degrau salarial | Valores    | Carreira | Nível categoria | ND         | Degrau salarial | Valores    |
| Gestão   | G1              | ND1 | I               | 1 617,00 € | Gestão   | G3              | ND3        | I               | 2 910,60 € |
|          |                 |     | II              | 1 649,34 € |          |                 |            | II              | 2 942,94 € |
|          |                 |     | III             | 1 681,68 € |          |                 |            | III             | 2 975,28 € |
|          |                 |     | IV              | 1 714,02 € |          |                 |            | IV              | 3 007,62 € |
|          |                 | ND2 | I               | 1 746,36 € |          |                 | ND4        | I               | 3 039,96 € |
|          |                 |     | II              | 1 778,70 € |          |                 |            | II              | 3 072,30 € |
|          |                 |     | III             | 1 811,04 € |          |                 |            | III             | 3 104,64 € |
|          |                 |     | IV              | 1 843,38 € |          |                 |            | IV              | 3 136,98 € |
|          |                 | ND3 | I               | 1 875,72 € |          | G4              | ND1        | I               | 3 169,32 € |
|          |                 |     | II              | 1 908,06 € |          |                 |            | II              | 3 201,66 € |
|          |                 |     | III             | 1 940,40 € |          |                 |            | III             | 3 234,00 € |
|          |                 |     | IV              | 1 972,74 € |          |                 |            | IV              | 3 266,34 € |
|          |                 | ND4 | I               | 2 005,08 € |          |                 | ND2        | I               | 3 298,68 € |
|          |                 |     | II              | 2 037,42 € |          |                 |            | II              | 3 331,02 € |
|          |                 |     | III             | 2 069,76 € |          |                 |            | III             | 3 363,36 € |
|          |                 |     | IV              | 2 102,10 € |          |                 |            | IV              | 3 395,70 € |
|          | G2              | ND1 | I               | 2 134,44 € | ND3      |                 | I          | 3 428,04 €      |            |
|          |                 |     | II              | 2 166,78 € |          |                 | II         | 3 460,38 €      |            |
|          |                 |     | III             | 2 199,12 € |          |                 | III        | 3 492,72 €      |            |
|          |                 |     | IV              | 2 231,46 € |          |                 | IV         | 3 525,06 €      |            |
|          |                 | ND2 | I               | 2 263,80 € | ND4      | I               | 3 557,40 € |                 |            |
|          |                 |     | II              | 2 296,14 € |          | II              | 3 589,74 € |                 |            |
|          |                 |     | III             | 2 328,48 € |          | III             | 3 622,08 € |                 |            |
|          |                 |     | IV              | 2 360,82 € |          | IV              | 3 654,42 € |                 |            |
|          |                 | ND3 | I               | 2 393,16 € | G5       | ND1             | I          | 3 686,76 €      |            |
|          |                 |     | II              | 2 425,50 € |          |                 | II         | 3 719,10 €      |            |
|          |                 |     | III             | 2 457,84 € |          |                 | III        | 3 751,44 €      |            |
|          |                 |     | IV              | 2 490,18 € |          |                 | IV         | 3 783,78 €      |            |
|          |                 | ND4 | I               | 2 522,52 € |          | ND2             | I          | 3 816,12 €      |            |
|          |                 |     | II              | 2 554,86 € |          |                 | II         | 3 848,46 €      |            |
|          |                 |     | III             | 2 587,20 € |          |                 | III        | 3 880,80 €      |            |
|          |                 |     | IV              | 2 619,54 € |          |                 | IV         | 3 913,14 €      |            |
|          | G3              | ND1 | I               | 2 651,88 € |          | ND3             | I          | 3 945,48 €      |            |
|          |                 |     | II              | 2 684,22 € |          |                 | II         | 3 977,82 €      |            |
|          |                 |     | III             | 2 716,56 € |          |                 | III        | 4 010,16 €      |            |
|          |                 |     | IV              | 2 748,90 € |          |                 | IV         | 4 042,50 €      |            |
|          |                 | ND2 | I               | 2 781,24 € | ND4      | I               | 4 074,84 € |                 |            |
|          |                 |     | II              | 2 813,58 € |          | II              | 4 107,18 € |                 |            |
|          |                 |     | III             | 2 845,92 € |          | III             | 4 139,52 € |                 |            |
|          |                 |     | IV              | 2 878,26 € |          | IV              | 4 171,86 € |                 |            |

## ANEXO II

## Cláusulas de expressão pecuniária

| Cláusulas        | Número           | Alíneas | Rúbrica  | AE 2023  |
|------------------|------------------|---------|--|--|
| 48. <sup>a</sup> | Número 2         |         | Diuturnidades  | 15,00 €  |
| 48. <sup>a</sup> | Número 3         |         | Anuidades  | 3,00 €   |
| 54. <sup>a</sup> | Número 1         |         | Abono para falhas funções abrangidas:<br>- Administrativo de tesouraria<br>- Administrativo de operações<br>- Assistente comercial<br>- Assistente de planeamento operacional<br>- Coordenador operacional | 16,01 €  |
| 56. <sup>a</sup> | Número 1         | a)      | Retribuição do trabalho por turnos<br>Trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o noturno   | 5,4 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor  |
| 56. <sup>a</sup> | Número 1         | b)      | Retribuição do trabalho por turnos<br>Trabalhadores que fazem três turnos rotativos, não incluídos em regime de laboração contínua ou que fazem dois turnos rotativos desde que inclua um turno noturno    | 7,8 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor  |
| 56. <sup>a</sup> | Número 1         | c)      | Retribuição do trabalho por turnos<br>Trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua  | 10,8 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor |
| 58. <sup>a</sup> | Número 1         | a)      | Retribuição do horário partido<br>Complemento salarial   | 200,00 €   |
| 58. <sup>a</sup> | Número 1         | b)      | Retribuição do horário partido<br>Subsídio da segunda refeição   | 7,63 €   |
| 60. <sup>a</sup> | Número 1         |         | Subsídio de alimentação  | 6,50 €   |
| 61. <sup>a</sup> | Número 13        |         | Subsídio de segunda refeição   | 7,63 €   |
| 61. <sup>a</sup> | Números 7, 8, 10 |         | Subsídio de refeição<br>Deslocado no Continente  | 7,63 €   |
| 61. <sup>a</sup> | Número 9         | a)      | Subsídio<br>Deslocado Continente   | 3,72 €   |
| 61. <sup>a</sup> | Número 9         | c)      | Subsídio de refeição<br>Deslocado no Continente  | 7,63 €   |
| 61. <sup>a</sup> | Número 9         | d)      | Pequeno almoço<br>Deslocado no Continente  | 1,40 €   |
| 62. <sup>a</sup> | Número 2         | a)      | Subsídio<br>Deslocado estrangeiro  | 6,86 €   |

## ANEXO II

**Funções - Posto de entrada na tabela salarial**

| Conselho de administração/Direção comercial, comunicação e marketing |  |                                      |                 |                    |
|--|--|--------------------------------------|-----------------|--------------------|
| Departamento   | Função                                     | Carreiras                            | Grupo funcional | Salário de entrada |
| Conselho de administração  | Presidente do conselho de administração    | N/A                                  | N/A             | - €                |
|  | Administrador                              | N/A                                  | N/A             | - €                |
|  | Secretariado de direção                    | Técnico                              | Outro pessoal   | 1 200,00 €         |
| Direção comercial, comunicação e marketing                           | Coordenador de serviço ao cliente          | Coordenação                          | Outro pessoal   | 1 100,00 €         |
|  | Diretor comercial, comunicação e marketing | Diretor                              | Outro pessoal   | - €                |
|  | Assistente de apoio ao cliente             | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Assistente da rede de vendas               | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Administrativo comercial                   | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Assistente comercial                       | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Técnico comercial                          | Técnico                              | Outro pessoal   | 950,00 €           |

| Direção de operações |  |                                      |                            |                    |
|----------------------|--|--------------------------------------|----------------------------|--------------------|
| Departamento         | Função   | Carreiras                            | Grupo funcional            | Salário de entrada |
| Direção de operações | Coordenador operacional                                | Coordenação                          | Outro pessoal de movimento | 900,00 €           |
|                      | Coordenador do sae                                     | Coordenação                          | Outro pessoal de movimento | 900,00 €           |
|                      | Diretor de operações                                   | Diretor                              | Outro pessoal de movimento | - €                |
|                      | Responsável de planeamento                             | Gestão                               | Outro pessoal de movimento | 1 500,00 €         |
|                      | Responsável de parques, mobiliário urbano e embarcados | Gestão                               | Outro pessoal de movimento | 1 500,00 €         |
|                      | Responsável unidade operacional                        | Gestão                               | Outro pessoal de movimento | 1 500,00 €         |
|                      | Responsável de operações                               | Gestão                               | Outro pessoal de movimento | 2 000,00 €         |
|                      | Responsável de planeamento e controlo operacional      | Gestão                               | Outro pessoal de movimento | 2 000,00 €         |
|                      | Motorista (a tempo inteiro)                            | Motorista                            | Motorista                  | 1 013,41 €         |
|                      | Assistente de parque                                   | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal de movimento | 760,00 €           |
|                      | Administrativo de operações                            | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal de movimento | 760,00 €           |
|                      | Técnico do SAE   | Técnico                              | Outro pessoal de movimento | 850,00 €           |
|                      | Técnico de eco driving                                 | Técnico                              | Outro pessoal de movimento | 850,00 €           |
|                      | Técnico de fiscalização                                | Técnico                              | Outro pessoal de movimento | 850,00 €           |
|                      | Apoio ao planeamento e escala central                  | Técnico                              | Outro pessoal de movimento | 760,00 €           |
|                      | Controller operacional                                 | Técnico                              | Outro pessoal de movimento | 970,00 €           |

| Direção de qualidade/Direção financeira/Direção jurídica |   |                                      |                 |                    |
|--|---|--------------------------------------|-----------------|--------------------|
| Departamento   | Função  | Carreiras                            | Grupo funcional | Salário de entrada |
| Direção de qualidade                                     | Coordenador de segurança e saúde no trabalho        | Coordenação                          | Outro pessoal   | 1 100,00 €         |
|  | Diretor de qualidade, ambiente, segurança e seguros | Diretor                              | Outro pessoal   | - €                |
|  | Responsável de qualidade e compliance               | Gestão                               | Outro pessoal   | 2 000,00 €         |
|  | Assistente de sinistros                             | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Técnico segurança e saúde no trabalho               | Técnico                              | Outro pessoal   | 950,00 €           |
|  | Apoio segurança e saúde no trabalho                 | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
| Direção financeira                                       | Diretor financeiro                                  | Diretor                              | Outro pessoal   | - €                |
|  | Responsável de contabilidade                        | Gestão                               | Outro pessoal   | 2 000,00 €         |
|  | Responsável de controlo financeiro                  | Gestão                               | Outro pessoal   | 2 000,00 €         |
|  | Gestor financeiro do negócio                        | Gestão                               | Outro pessoal   | 2 000,00 €         |
|  | Administrativo de clientes                          | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Administrativo de fornecedores                      | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Administrativo de tesouraria                        | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Controller  | Técnico                              | Outro pessoal   | 950,00 €           |
|  | Técnico de contabilidade                            | Técnico                              | Outro pessoal   | 850,00 €           |
| Direção jurídica   | Diretor jurídico                                    | Diretor                              | Outro pessoal   | - €                |
|  | Administrativo jurídico                             | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|  | Técnico jurídico                                    | Técnico                              | Outro pessoal   | 850,00 €           |

| Direção de frota e manutenção |   |                                      |                 |                    |
|-------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------|--------------------|
| Departamento                  | Função                                      | Carreiras                            | Grupo funcional | Salário de entrada |
| Direção frota e manutenção    | Coordenador de manutenção                   | Coordenação                          | Manutenção      | 1 100,00 €         |
|                               | Coordenador qualidade e formação            | Coordenação                          | Manutenção      | 1 100,00 €         |
|                               | Coordenador de manutenção e infraestruturas | Coordenação                          | Outro pessoal   | 1 100,00 €         |
|                               | Diretor de frota e manutenção               | Diretor                              | Outro pessoal   | - €                |
|                               | Responsável de manutenção                   | Gestão                               | Outro pessoal   | 1 500,00 €         |
|                               | Serralheiro                                 | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |
|                               | Mecânico                                    | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |
|                               | Administrativo de manutenção                | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |
|                               | Eletricista                                 | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |
|                               | Lubrificador                                | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |
|                               | Pintor                                      | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |
|                               | Inspetor                                    | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |
|                               | Técnico de frota                            | Técnico                              | Outro pessoal   | 870,00 €           |
|                               | Mecatrónico                                 | Suporte administrativo e operacional | Manutenção      | 760,00 €           |

| Direção de recursos humanos/Direção de sistemas de informação/Unidade de procurement e armazéns |  |                                      |                 |                    |
|---|--|--------------------------------------|-----------------|--------------------|
| Departamento  | Função                                 | Carreiras                            | Grupo funcional | Salário de entrada |
| Direção recursos humanos  | HRBP                                   | Coordenação                          | Outro pessoal   | 1 100,00 €         |
|   | Coordenador de recrutamento            | Coordenação                          | Outro pessoal   | 1 100,00 €         |
|   | Coordenador administrativo RH          | Coordenação                          | Outro pessoal   | 1 100,00 €         |
|   | Diretor de recursos humanos            | Diretor                              | Outro pessoal   | - €                |
|   | Responsável de desenvolvimento RH      | Gestão                               | Outro pessoal   | 2 000,00 €         |
|   | Responsável de recrutamento e formação | Gestão                               | Outro pessoal   | 2 000,00 €         |
|   | Formador                               | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|   | Administrativo RH                      | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|   | Técnico de RH                          | Técnico                              | Outro pessoal   | 900,00 €           |
| Direção sistemas informação   | Diretor de sistemas de informação      | Diretor                              | Outro pessoal   | - €                |
|   | Responsável de sistemas de informação  | Gestão                               | Outro pessoal   | 2 000,00 €         |
|   | Assistente de informática              | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 850,00 €           |
|   | Técnico de tecnologias de informação   | Técnico                              | Outro pessoal   | 1 200,00 €         |
| Unidade procurement e armazéns  | Gestor de compras                      | Coordenação                          | Outro pessoal   | 1 100,00 €         |
|   | Responsável de procurement e armazéns  | Gestão                               | Outro pessoal   | 1 500,00 €         |
|   | Supervisor de armazém                  | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 850,00 €           |
|   | Fiel de armazém                        | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |
|   | Assistente de compras                  | Suporte administrativo e operacional | Outro pessoal   | 760,00 €           |

1.ª revisão parcial ao acordo de empresa assinada aos 6 dias do mês de março de 2023, na sede social da T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA sita na Rua Marcos de Portugal, Laranjeiro, 2810-260 Almada.

Pelas organizações representativas dos trabalhadores:

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Francisco José dos Santos Fonseca*, membro da direção.

*Hugo Miguel Pinto Pereira*, membro da direção.

Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

*Manuel Jorge Mendes de Oliveira*, mandatário.

*Edgar Carvalho Rocha*, mandatário.

*António Manuel Reguengos Fragoso*, mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Anabela Paulo Silva Carvalheira*, mandatária.

*Sara Vanessa Ferreira Carvalheira Gligó*, mandatária.

*Bruno Miguel Ganhão Pires*, mandatário.

*Américo Silva Figueiredo*, mandatário.

T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA:

*Paulo Jorge Batista Pires*, presidente do conselho de administração.

*Fernando Carlos Antunes Epifânio*, vogal do conselho de administração.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos de declara que a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 86/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula de revisão

1- A presente revisão altera o acordo de empresa celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2005, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008. O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC tornou-se parte do acordo de empresa, através do acordo de adesão celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

2- Esta revisão abrange apenas as matérias agora acordadas, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2023, nos termos dos respetivos anexos.

3- À data da assinatura da presente revisão são, por esta, potencialmente abrangidos 23 trabalhadores.

#### ANEXO I

#### **Tabela salarial e enquadramentos profissionais**

| Tabela salarial 2023 |                            |          |         |         |         |
|----------------------|----------------------------|----------|---------|---------|---------|
| Valor (€)            | Enquadramento profissional |          |         |         |         |
| 2023                 | ESW                        | EMS      | TSUP    | TESP    | TADM    |
| 3 504,55             | COORD 3                    | COORD 2  | TSUP 14 |         |         |
| 3 278,48             | COORD 2                    | COORD 1  | TSUP 13 |         |         |
| 2 991,51             | COORD 1                    | CONS 3   | TSUP 12 |         |         |
| 2 720,02             | CONS 3                     | CONS 2   | TSUP 11 | TESP 22 |         |
| 2 475,91             | CONS 2                     | CONS 1   | TSUP 10 | TESP 21 |         |
| 2 275,53             | CONS 1                     | EMS 4    | TSUP 9  | TESP 20 | TADM 20 |
| 2 113,61             | ANLS 4                     | EMS 3    | TSUP 8  | TESP 19 | TADM 19 |
| 1 959,78             | ANLS 3                     | EMS 2    | TSUP 7  | TESP 18 | TADM 18 |
| 1 819,11             | ANLS 2                     | EMS 1    | TSUP 6  | TESP 17 | TADM 17 |
| 1 688,56             | ANLS 1                     | EMS JR 5 | TSUP 5  | TESP 16 | TADM 16 |
| 1 567,11             | PROG 4                     | EMS JR 4 | TSUP 4  | TESP 15 | TADM 15 |
| 1 456,80             | PROG 3                     | EMS JR 3 | TSUP 3  | TESP 14 | TADM 14 |
| 1 352,56             | PROG 2                     | EMS JR 2 | TSUP 2  | TESP 13 | TADM 13 |
| 1 256,42             | PROG 1                     | EMS JR 1 | TSUP 1  | TESP 12 | TADM 12 |
| 1 187,60             |                            |          |         | TESP 11 | TADM 11 |

|   |  |  |  |         |         |
|---|--|--|--|---------|---------|
| 1 124,86                                    |  |  |  | TESP 10 | TADM 10 |
| 1 066,16                                    |  |  |  | TESP 9  | TADM 9  |
| 1 009,49                                    |  |  |  | TESP 8  | TADM 8  |
| 956,86                                      |  |  |  | TESP 7  | TADM 7  |
| 902,21                                      |  |  |  | TESP 6  | TADM 6  |
| 854,65                                      |  |  |  | TESP 5  | TADM 5  |
| 809,11                                      |  |  |  | TESP 4  | TADM 4  |
| 769,64                                      |  |  |  | TESP 3  | TADM 3  |
| Subsídio de alimentação diário: 8,32 euros. |  |  |  |         |         |

## ANEXO IV

**Comparticipação médica e subsídio de apoio à infância****Comparticipação médica**

A participação médica é atribuída aos trabalhadores através da atribuição de um cartão de seguro-saúde.

**Subsídio de apoio à infância**

| Subsídio de apoio à infância 2023 |                                   |            |                             |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------------|-----------------------------|
| 2023                              | Creches e infantários             |            |                             |
|                                   | Tabela A                          |            | Até iniciar o ensino básico |
| Escalão                           | Capitação                         |            | Mensal                      |
| 1                                 | 0,00 €                            | 352,31 €   | 84,20 €                     |
| 2                                 | 352,31 €                          | 511,33 €   | 71,98 €                     |
| 3                                 | 511,33 €                          | 9 999,00 € | 58,81 €                     |
| 2023                              | Externatos e ATL                  |            |                             |
|                                   | Tabela B                          |            | Até iniciar o ensino básico |
| Escalão                           | Capitação                         |            | Mensal                      |
| 1                                 | 0,00 €                            | 352,31 €   | 71,98 €                     |
| 2                                 | 352,31 €                          | 511,33 €   | 58,81 €                     |
| 3                                 | 511,33 €                          | 9 999,00 € | 45,53 €                     |
| 2023                              | Escolaridade (do 1.º ao 12.º ano) |            |                             |
|                                   | Tabela C                          |            |                             |
| Escalão                           | Capitação                         |            | Anual                       |
| 1                                 | 0,00 €                            | 352,31 €   | 110,76 €                    |
| 2                                 | 352,31 €                          | 511,33 €   | 90,84 €                     |
| 3                                 | 511,33 €                          | 9 999,00 € | 71,98 €                     |

Lisboa, 10 de março de 2023.

Pela EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA:

*Luís Miguel de Sousa Lopes Vieira*, presidente do conselho de administração.  
*Carlos Manuel da Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa*, membro da direção do SITAVA.  
*Fernando José Miguel Pereira Henriques*, membro da direção do SITAVA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, presidente da direção do SINTAC, neste ato na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 88/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 4 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2010.

## CAPÍTULO I

## Artigo 1.º

**Denominação**

1- A Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF, é uma associação socioprofissional constituída pelos trabalhadores nela filiados, cuja função se enquadra em categorias de chefia intermédia, que exerçam a sua atividade profissional a nível nacional ou local, nos transportes em caminhos de ferro, infraestruturas, metro, ou noutros meios afins a estes.

## CAPÍTULO V

## Artigo 10.º

**Deveres dos associados**

- h) Pagar mensalmente as quotizações, conforme estabelecido no artigo 47.º;
- j) Devolver à associação, na condição de autor, o valor das custas judiciais adiantadas em processos judiciais, no caso com sentença a favor ou transação.

## CAPÍTULO VIII

**Dos órgãos sociais**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 24.º

**Duração do mandato**

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

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 29.º

##### Competência da assembleia geral

*h)* Deliberar sobre a dissolução da associação sindical e forma de liquidação do seu património, que neste caso, reverterá sempre a favor de uma ou várias instituições de apoio social aos ferroviários;

#### Artigo 30.º

##### Atribuições da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do artigo 29.º

## SECÇÃO IV

### Direção

#### Artigo 36.º

##### Competências da direção

Compete à direção, em especial:

*p)* Vincular a associação, através da assinatura do presidente da direção e/ou do vice presidente da direção e tesoureiro ou um dos vogais da direção, no mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 37.º

##### Deliberações

1- A direção reunirá ordinariamente pelo menos uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário.

2- As deliberações são tomadas por maioria, devendo ser lavrada e arquivada ata de cada reunião. O presidente da direção beneficia de voto de qualidade.

## CAPÍTULO IX

#### Artigo 47.º

##### Quotização

3- Fica isento do pagamento da quotização, o associado que deixe de receber a sua retribuição por motivo de doença superior a 60 dias, desemprego ou outras razões para as quais não tenha contribuído.

## CAPÍTULO X

### Fundo de greve e solidariedade

#### Artigo 50.º

4- Em caso de readmissão por decisão judicial, com pagamento da retribuição mensal desde o despedimento, o associado devolverá à associação, para reposição, o montante do fundo de solidariedade recebido.

#### Artigo 51.º

Os sócios que passem à situação de reforma e tenham efetuado desconto para o fundo de greve, receberão um quantitativo correspondente ao tempo de inscrição efetiva na ASCEF e em função do montante total do fundo de greve existente naquela data e do número de associados efetivos conforme forma de cálculo:

Fundo greve (passagem à reforma)

$$X = \frac{\text{Número de anos existência do fundo de greve}}{\text{Número de sócios (à data da reforma)}} \times \text{Número de anos de desconto}$$

## CAPÍTULO XII

### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 53.º

##### Legitimidade ativa

2- A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e ser publicada durante dois dias seguidos no site da associação e ser enviada para o correio eletrónico pessoal de todos os associados.

## CAPÍTULO XIV

### ANEXO I

#### Regulamento da assembleia geral

##### Artigo 1.º

3- A convocação da assembleia geral é feita por anúncios convocatórios, divulgados no site da associação e enviados para o correio eletrónico pessoal dos associados, durante dois dias consecutivos, com a antecedência mínima de 15 dias, prazo esse em que será a mesma convocação também difundida nos locais de trabalho, através de comunicados ou outras publicações.

4- Para as reuniões da assembleia geral para deliberar sobre as matérias previstas nas alíneas *b), c), g), h)* e *i)* do artigo 29.º dos estatutos, o prazo mínimo para divulgação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e será de 60 dias se tratar de assembleia geral eleitoral.

### ANEXO II

#### Regulamento da assembleia geral eleitoral

##### Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias, por meio de anúncios convocatórios, divulgados no site da associação e enviados por email para os associados, durante dois dias consecutivos, que serão também afixados na sede da associação e em todos os locais de trabalho onde existam associados.

##### Artigo 14.º

3- A votação é efetuada presencialmente e/ou por correspondência, ou por voto eletrónico.

##### Artigo 14.º-A

##### Voto por correspondência

1- O voto por correspondência é permitido nas seguintes condições:

- a)* Será enviado aos associados um envelope contendo o boletim de voto e dois envelopes para reenvio do boletim de voto preenchido;
- b)* O boletim de voto esteja dobrado em quatro devidamente encerrado em envelope;
- c)* No referido envelope, conste o nome e assinatura do associado, e seja acompanhado do cartão de eleitor, enviado previamente pela direção;
- d)* Seja o referido envelope introduzido noutra, endereçado e remetido ao presidente da assembleia geral eleitoral, por correio registado ou a ele entregue em mão.

2- Só serão considerados os votos por correspondência se recebidos até à hora do fecho das urnas.

3- Os votos por correspondência só serão escrutinados depois de recebidas todas as atas das mesas de voto e de ser verificado, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, o que, implicaria a não existência do voto por correspondência.

#### Artigo 14.º-B

##### Voto eletrónico

1- A votação pela internet terá início às zero horas do dia do ato eleitoral e termina às 18h00 desse mesmo dia.

2- Qualquer associado poderá votar, independente do local onde se encontrar no momento.

3- Na votação eletrónica, será utilizada aplicação informática certificada, que garanta a segurança e confidencialidade do voto.

Registado em 16 de março de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11 , a fl. 2 do livro n.º 3.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de fevereiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Hermínio António Pereira Barradas.

Vice-presidente - Henriques Manuel Grilo Carracha.

Secretário - Tiago António Silva Soares.

Tesoureiro - João Paulo Seguro Gonçalves.

Vogal - Jorge Manuel Beirão Santos.

Vogal - José Manuel Neves Faustino.

Vogal - António Manuel Farias Quadrado.

Vogal - Durval Camélo Mexia.

Vogal - Isabel Maria Gomes Pires.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos entre 13 e 17 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

**Direção:**

Alberto Luís Ferreira Neto.  
Alcino Manuel Sousa Santos.  
Álvaro de Jesus Pinheiro.  
André Martins Gonçalves Sousa.  
António Manuel Pereira Bezerra.  
António Duarte Rodrigues Escoval.  
António Manuel Coutinho Ribeiro.  
Augusto Carlos Salgado Vieira.  
António Fernando Nunes Silva.  
Augusto Manuel Martins Cavadas.  
Augusto Manuel Alves Silva.  
Augusto Carlos Salgado Vieira.  
Bruno Alexandre Borges Salgado.  
Bruno Filipe Silva Vieira.  
Carla Fátima Esteves Coelho.  
Carlos Manuel da Costa e Cruz.  
Carlos Miguel Moreira Cunha.  
Carlos Alberto Pires Dias.  
Carlos Manuel Moreira Oliveira.  
Carlos Alberto Santos de Sousa.  
Cecília João Rego Melo Alvim.  
Cristina Maria Rocha Fernandes.  
Daniel Filipe Martins Nunes Marques.  
Eduardo César Borges Oliveira.  
Eugénio Paulo Marques Nogueira.  
Fernando António Sousa Costa.  
Fernando Jorge Oliveira Rocha.  
Fernando Jorge da Silva e Sá.  
Fernando Costa Santos.  
Filipe Manuel Marques Pereira.  
Flávia Augusta Nogueira Passos.

Flávio José Cruz Silva.  
Gina Maria Vieira Pereira.  
Henrique António Pacheco Fernandes.  
Iolanda Joana Goulart Sousa.  
Ivone Maria Amorim Meireles.  
João Martins Cunha.  
João Manuel Correia Lamarão.  
João Filipe Silva Oliveira.  
João Paulo Barros Silva.  
João Manuel Gomes Pereira.  
João Deus Pereira Victória.  
Joaquim da Silva Costa.  
Joaquim Daniel Pereira Rodrigues.  
Joaquim Filipe Alves Machado.  
Joaquim José Silva Fernandes.  
Joaquim Pedro Silva Patrão.  
Joni Valter Silva Ferreira.  
Jorge Manuel Carvalho Duarte.  
Jorge Manuel Gonçalves Freitas.  
Jorge Adelino Freitas Mota.  
José Alberto Gonçalves Azevedo.  
José Augusto Gonçalves Costa.  
José Elias Marques Silva.  
José Maria Amieira Flores.  
José Jesus Gomes.  
José Domingos Fernandes Grenha.  
Luís Miguel Lopes Brandão Silva.  
Márcio Manuel M. Gonçalves Pereira.  
Márcio José Castro Pinheiro.  
Marco José Santos Cunha.  
Manuel Gabriel Osório Fernandes.  
Maria Conceição Silva Azevedo.  
Mário Fernando Maganinho Rocha.  
Manuel Martinho Pires Cunha.  
Miguel Ângelo Borges Pinto.  
Miguel Manuel Ribeiro Moreira.  
Nelson Fonte Soares Araújo.  
Olivia Isabel Sá Azevedo.  
Oswaldo Jorge Silva Moutinho Carvalho.  
Patrícia Alexandra Azevedo Sousa.  
Paula Maria Pinto Baldaia.  
Paula Cristina dos S. F. R. Gonçalves.  
Paulo David Campos Amorim.  
Paulo Renato Cardoso Ricardo.  
Paulo Jorge Sacadura Silva.  
Pedro Nuno Sousa Amaral.  
Pedro Miguel Ribeiro Meneses.  
Ricardo Sérgio F. Vilas F. Moreira.  
Ricardo Manuel Correia Sampaio.  
Ricardo Hugo Câmara Simões.  
Rita Maria Morais Santos Cardoso.  
Rita Lúcia Gomes Costa Oliveira.  
Roberto Carlos Rodriguez Dasilva.  
Roberto Carlos Ribeiro Torres.  
Rodolfo José Pereira Alvim.  
Rui Manuel Pereira Arouca.

Rui Jorge Alves Silva Pereira.  
Samuel Barbosa Oliveira.  
Sandra Cristina Duque Brandão.  
Sérgio Miguel Oliveira Almeida.  
Sérgio Henrique Ribeiro Cunha.  
Sérgio Manuel Silva Monteiro.  
Sérgio Sales Almeida.  
Tiago Daniel da Costa Oliveira.  
Vitor Manuel Sousa Lima.  
Vitor Manuel Mendes Moreira.  
Vitor Manuel Faria Reis.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **União dos Sindicatos do Norte Alentejano - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

- 1- Ana Isabel Vaz Soares Albergaria.
- 2- Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro.
- 3- Ana Mafalda Morais da Cruz Nóvoa.
- 4- Daniel da Conceição Lourenço Pio Reguengo.
- 5- Domingos José Almeida Pires.
- 6- Elsa Sofia Pimenta Brinquete.
- 7- Helena Isabel Duarte Neves.
- 8- Helena Maria Gomes de Almeida.
- 9- João Maria Rosa Isidoro.
- 10- Joaquim António da Rosa Rodrigues.
- 11- José Paulo Dias Lopes.
- 12- Paula Manuel Domingos Pedras.
- 13- Paulo Jorge Couteiro Canau.
- 14- Pedro Nuno Rosa dos Reis.
- 15- Verónica José Ambrósio Pereira.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Aristides Manuel Rolo Bicho, sócio n.º A-1522, piloto de barra e portos, APL - Administração do Porto de Lisboa, SA.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, sócio n.º A-737, professor, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Daniel Cardoso Mestre, sócio n.º A-1987, professor, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, sócio n.º A-1556, radiotécnico de 2.ª classe, desempregado.

Emídio Manuel R. Vilares dos Santos Torrão, sócio n.º A-2003, professor, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, sócio n.º A-1826, piloto de barra e portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

João Carlos Gomes Frade, sócio n.º A-1920, professor, ENIDH - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique.

João Carlos da Silva Tavares Guerra, sócio n.º A-1728, piloto de barra e portos, APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA.

Joaquim Pedro Rio Tinto Viana Diogo, sócio n.º A-2001, piloto de barra e portos, APDL - Administração dos Portos de Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA.

Jorge Manuel Agostinho Monteiro, sócio n.º A-2015, piloto de barra e portos, PA - Portos dos Açores, SA.

José Luís Viegas Lopes, sócio n.º A-2097, piloto de barra e portos, APL - Administração do Porto de Lisboa, SA.

Luís Adriano de Lemos Cesariny Calafate, sócio n.º A-1282, capitão de marinha mercante, reformado.

Nuno Filipe Faria Gouveia, sócio n.º A-1910, piloto de barra e portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

Paulo Manuel Ferreira Carrajola, sócio n.º A-1874, piloto de barra e portos, APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho.

Ana Paula Maia Pereira.

António Carlos Silva Ramos.

António José Barroso Lopes.

António Manuel da Silva Cunha.

António Rafael Machado Pinheiro.

Bruno Filipe Oliveira Carvalho.

Carlos Manuel Ruivo Constantino.

Célio David Correia.

César Leocádio Pedro Albino.

Daniel Alexandre Lopes Rodrigues.

Daniel Vieira da Rocha Pinto.

Edgar Filipe da Silva Faria.

Élia Sofia Gonçalves Rodrigues.

Fábio Daniel Pereira Rato.

Fernando Silva Dinis.

Filipe Manuel Santos Dias Marques.

Francisco Pedro Preguiça Ferro.

Hélder Lino dos Santos Pires.

João António Regueira Babau.

João Coelho Garcês.

João Daniel Patriarca Monteiro.

João Francisco Fonseca Massas.

João Miguel Gomes Lopes.

João Pedro Alves Ricardo.

Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão.

Jorge Manuel Faria Ferreira.

José Alberto da Silva Carvalho.

José António Lima Gonçalves.

José Carlos dos Reis Guita.

José Carlos Oliveira Braga.

José Francisco Henriques Farinha Lopes.

José Manuel Costa Barbosa.

José Manuel Rodrigues Oliveira.

Luís Miguel Lopes Bento.

Luís Reinaldo Lopes Feijão.  
Mário José de Campos Silva Faria Carreira.  
Mário Manuel Duarte Tavares.  
Nelson da Costa Soares.  
Nuno Miguel Dâmaso Viegas.  
Paulo Alexandre Tristão Marinho de Sá.  
Paulo António Pereira Mendes.  
Paulo António Santos Magalhães.  
Paulo Jorge Henriques Farinha.  
Paulo José Tarrafa Pinto.  
Pedro José Teixeira Marques.  
Pedro Manuel da Silva Lopes.  
Pedro Manuel Felgueiras Lamas.  
Renato João Reis dos Santos.  
Ricardo Jorge Silva Palminha.  
Rui Miguel Alves Ribeiro.  
Samuel Dinis Prata Alexandre.  
Sérgio Miguel Mendes Fernandes.  
Tiago Miguel Cagica Matos.  
Vítor Manuel Carvalho de Sousa.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de março de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - Fausto Rodrigues Marques.

Vice-presidente - Rodolfo Frederico Beja de Lima e Knapic.

Tesoureiro - Maria da Natividade dos Anjos Marques.

Vogal - Ana Carolina Oliveira Marques Afonso.

Vogal - Rogério Gabriel Santos Serra.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, foi publicada a identidade dos membros da direção da UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 592, onde se lê:

**«UGT - Viana do Castelo, União Geral de Trabalhadores de Viana do Castelo**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Nataniel Mário Alves Araújo - SBN.  
Ana Paula Teixeira Carvalho - SINDITE.  
António Carlos Alves Mendes - SITESE.  
Cristina Teixeira Peixoto - FNE.  
Eduarda Maria Madeira Teixeira - SPZN.  
Fernando Gonçalves Fraga - SINTAP.  
Paulo Alexandre Ribeiro Ferreira Dias Fonseca - SBN.

Suplentes:

António Augusto Portela Martins - SPZN.  
José Manuel Mourão Valéria - SINTAP.  
Luís Carlos Silva Costa Marques - FNE...»

Deve ler-se:

**« UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Nataniel Mário Alves Araújo - SBN.  
Ana Paula Teixeira Carvalho - SINDITE.  
António Carlos Alves Mendes - SITESE.  
Cristina Teixeira Peixoto - FNE.  
Eduarda Maria Madeira Teixeira - SPZN.  
Fernando Gonçalves Fraga - SINTAP.  
Paulo Alexandre Ribeiro Ferreira Dias Fonseca - SBN.

Suplentes:

António Augusto Portela Martins - SPZN.

José Manuel Mourão Valéria - SINTAP.

Luís Carlos Silva Costa Marques - FNE...»

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, foi publicada a alteração de estatutos da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) aprovada em 15 de dezembro de 2022, com inexactidão, pelo que, se procede à sua retificação:

Na página 413 onde se lê:

«Artigo 12.º

**Perda da qualidade de associado**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Os que desrespeitarem o previsto na alínea *f*) do artigo 10.º dos estatutos;
- e) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (... )»

Deve-se ler:

«Artigo 12.º

**Perda da qualidade de associado**

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Os que desrespeitarem o previsto na alínea *e*) do artigo 10.º dos estatutos;
- e) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (... )»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre - AADP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Fermelinda de Jesus Pombo Carvalho.

Vice-presidente - Francisco José Monteiro Rasquilha Corado.

Vogal - Casa Agrícola Rosado, L.<sup>da</sup>, representada por António Maria Maroco Rosado.

Vogal - Couto das Veladas Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno José Mourato Canatário.

Vogal - Ana Maria Brito Elias de Moura Lupi.

Suplentes:

Rosália Carvalhão Baltazar Mendes.

Henrique José Calhaço Carvalho.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 27 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Rui Manuel Mendes Silva.

Patrícia Silva.

Eugénio Norberto Ferreira Lourenço.

Suplentes:

Silvino Garcia.

Maria Celeste Lourenço Ferreira.

Maria João Rufino Godinho.

Registado em 16 de março de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Transtejo - Transportes Tejo, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 3 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Hugo Miguel H. M. L. Matos.  
António M. M. Serejo da Silva.  
Nelson M. da Silva Inácio.  
Maria Eduarda R. de Matos.  
Pedro M. Barrete Ferreirinho.

Suplentes:

José Levi Magno G. de Sousa.  
António Joaquim C. Moreira.  
Valter José Fernandes.  
Carlos Miguel B. Fulgêncio.  
Fábio Filipe Marques Correia.

Registado em 20 de março de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Ascenza Agro, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Ascenza Agro, SA, realizada em 22 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2022.

Efetivos:

Luís Calçada.  
Madalena Raposo.  
Vânia Costa.  
Sandro Madruga.

Suplentes:

André Vieira.  
Fábio Silva.  
Inês Bernardo.  
João Chacatas.

Registado em 16 março de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n. 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16 a fl. 160 livro n.º 1.

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e 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:

## 4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações do percurso de curta e média duração de Motorista de Táxi:

- **Motorista de Táxi (anexo 1)**
  - Motorista de veículos ligeiros de passageiros de transporte público de aluguer;
  - Motorista de veículos ligeiros de passageiros de transporte público de aluguer - Formação de atualização.

**Anexo 1:****ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO****Motorista de Táxi****Motorista de veículos ligeiros de passageiros de transporte público de aluguer (125 horas)**

| Código | Designação da UFCD   | Horas |
|--------|--|-------|
| 11028  | Interação oral em inglês na atividade de motorista de táxi                             | 25    |
| 11029  | Motorista de táxi - Comunicação e relacionamento interpessoal em contexto profissional | 25    |
| 11030  | Motorista de táxi - Regulamentação e técnica de condução                               | 25    |
| 11031  | Motorista de táxi - Exercício da atividade   | 25    |
| 11032  | Motorista de táxi - Componente prática   | 25    |

Total da carga horária 125 horas

**Motorista de veículos ligeiros de passageiros de transporte público de aluguer - Formação de atualização (25 horas)**

| Código | Designação da UFCD              | Horas |
|--------|---------------------------------|-------|
| 11033  | Motorista de táxi - Atualização | 25    |