



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	80
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	82
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE	83
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros	84
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros	85
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra	87
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento)	88

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outra	90
- Acordo coletivo entre a Navigator Tissue Ródão, SA e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras	90
- Acordo de empresa entre a RESIALENTEJO - Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global	96
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras	119
- Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outra	121
- Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	122
- Acordo de adesão entre a Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L. ^{da} e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros ao acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e as mesmas associações sindicais	123

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

- Acordo de revogação do acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA	124
---	-----

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED - Constituição	125
- SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração	132
- SITRL - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa - Cancelamento	132

II – Direção:

- SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - Eleição	133
- Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Eleição	133

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local - Alteração	133
---	-----

II – Direção:

- Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local - Eleição	134
- ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Eleição	134
- Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Substituição	135

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Eleição	135
---	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- JACL Products - Produção de Componentes Automóveis, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	137
---	-----

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plan-

tas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e ainda de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é

possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3230 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 10,6 % são mulheres e 89,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 998 TCO (30,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2232 TCO (69,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 88,8 % são homens e 11,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata,

n.º 22, de 23 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas florestais, agrícolas e do ambiente não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de silvicultura e exploração florestal, de extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais (exceto madeira), de aquicultura em águas doces, de comércio por grosso de cortiça em bruto, flores e plantas, madeira em bruto e produtos derivados, de aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, de plantação e manutenção de jardins, de arquitetura e engenharia no domínio do ordenamento florestal, agrícola e do ambiente e, ainda, de serviços relacionados com a agricultura, a produção animal (exceto serviços de veterinária), a preparação e tratamento de sementes para propagação, a caça e repovoamento cinegético, a silvicultura e exploração florestal, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 463 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,6 % são mulheres e 56,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 194 TCO (41,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 269 TCO (58,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,2 % são mulheres e 36,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social

o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que a retribuição do nível X da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG poder ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencionada só é objeto de extensão nas situações em que seja superior a RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição aos seus termos, alegando, em síntese, que tem convenção própria no mesmo âmbito de setor de atividade da extensão, com condições de trabalho distintas para os seus associados.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarificasse que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Considerando que o âmbito de aplicação previsto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos nela inscritos, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário*

da República, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos de pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A retribuição da tabela salarial inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

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

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção coletiva específica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM), n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1497 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 65,4 % são homens e 34,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 382 TCO (25,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1115 TCO (74,5 %

do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 62,1 % são homens e 37,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 22, de 23 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores

ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre os empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo esta-

vam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 16 868 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 24,5 % são mulheres e 75,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 12 969 TCO (76,89 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3899 TCO (23,11 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,9 % são homens e 37,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma melhoria da igualdade social.

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

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

Considerando que na área e âmbito de atividade da convenção existem outras convenções coletivas celebradas pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP, uma das quais com portaria de extensão e que à semelhança da anterior extensão é conveniente assegurar a uniformização do estatuto laboral aplicável em cada empresa, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados na AIMMAP nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na sequência da oposição desta.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 22, de 23 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2022, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade do setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico

e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores, que no território nacional se dediquem no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidas pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 32 216 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 35,8 % são mulheres e 64,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 19 469 TCO (60,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 12 747 TCO (39,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 51,5 % são mulheres e 48,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não

abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção outorgada pela AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 22, de 23 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2022, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais: de fabricação, projeto, investigação, engenharia

de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra

O contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2022, abrange, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio retalhista, nas atividades compreendidas pelas classificações de atividade económica (CAE) 4711 a 4799, ao comércio grossista correspondente às atividades abrangidas pelas CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677, e à prestação de serviços no âmbito das CAE 9521 a 9529, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do

Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 675 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57 % são mulheres e 43 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 351 TCO (52,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 324 TCO (48,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,8 % são homens e 64,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em

conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 21, de 17 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica de comércio e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nesta previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

28 de dezembro - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luis Miguel de Oliveira Fontes.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade de alojamento e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 599 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 67,3 % são mulheres e 32,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 204 TCO (34,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 395 TCO (65,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 73,7 % são mulheres e 26,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações

rações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis aos empregadores filiados na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão, assim como o âmbito pessoal de aplicação, de forma a assegurar o estatuto laboral existente nas empresas decorrente das anteriores extensões da convenção coletiva.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à sua emissão, alegando, em síntese, que decorrendo do seu teor que a mesma é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos do sector da hotelaria, nela associados, atinge os interesses fundamentais dos seus associados, porquanto tem convenção própria, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2019.

Todavia, contrariamente ao alegado pela oponente, é manifesto no projeto de portaria de extensão da convenção em

apreço que a mesma não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT porquanto visa «as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, filiados na associação sindical outorgante». Deste modo, não sendo a FESAHT outorgante da convenção, a referida oposição não tem acolhimento, uma vez que os trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados não são abrangidos pela extensão.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2022, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA).

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outra

Alteração ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017.

Cláusula 47.ª

Revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- As partes acordam que a tabela salarial constante do anexo II, que foi actualizada em 5,1 % a partir da letra E, inclusive, aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2023 e será objeto de renegociação, com início em janeiro de 2023, com o objetivo de manter o diferencial entre as diversas categorias profissionais.

2- As cláusulas de expressão pecuniária serão revistas aquando da negociação prevista no número anterior.

3- A nova tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos nos termos do número 3 da cláusula 2.ª

ANEXO II

Tabela salarial		
Letra	Categoria	2023
A	Director de serviços	1 318,00 €
B	Chefe de agência	1 132,00 €
C	Chefe de serviços Analista informático	1 042,00 €
D	Chefe de secção Programador de informática Secretario(a) de direcção tesoureiro	968,00 €
E	Caixa Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	862,50 €
F	Cobrador 2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	760,00 €
G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	760,00 €

H	Técnico de turismo Principiante rececionista Assistente	760,00 €
I	Aspirante Contínuo Motorista Telefonista	760,00 €
J	Praticante	760,00 €
L	Paquete	760,00 €
M	Servente de limpeza	760,00 €
Subsídio de almoço		7,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 520 empresas e cerca de 4000 trabalhadores.

Lisboa, 19 de dezembro de 2022.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira, presidente da direcção.

Nuno José Pracana Mateus, vice-presidente da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, mandatário.

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Depositado em 3 de janeiro de 2023, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 1/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Navigator Tissue Ródão, SA e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-

-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a Navigator Tissue Ródão, SA e a Navigator Tissue Aveiro, SA, adiante colectivamente designadas por empresas e individualmente por empresa e, por outro lado, os trabalhadores e trabalhadoras ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Sempre que neste ACT se utilize qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem a actividade de produção de papel e de produtos afins, em particular, na produção de papel Tissue.

4- Estima-se que o presente acordo coletivo de trabalho se aplique a duas empresas e a cerca de 390 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais, bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 30 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de colectivo de trabalho sob a forma de anexo II.

Cláusula 6.^a

Evolução profissional

A evolução profissional dos trabalhadores das empresas processar-se-á de acordo com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais, que figura como anexo I a este ACT.

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, equivalente a um mês de retribuição mensal, o qual será pago em Junho.

3- O subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

4- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

ANEXO I

Carreiras profissionais de técnicos operacionais do Tissue

5- Intervenientes e responsabilidades

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos Técnicos Operacionais insere-se no processo de gestão de percursos profissionais da companhia e tem como intervenientes as seguintes partes:

- Trabalhador;
- Chefia direta;
- Direções;
- Recursos humanos/gestão de talento;
- Comissão executiva.

Papel de cada interveniente:

Trabalhador - Estabelece os seus objetivos/metap individuais no que concerne à sua evolução profissional na companhia e tem plena consciência dos critérios e requisitos exigidos para evoluir na carreira, e das possibilidades a médio e longo prazo, sabendo que tem de comunicar e dialogar com

a sua chefia direta sobre as suas motivações e aspirações profissionais, no momento da entrevista da avaliação de desempenho.

Chefia direta - Acompanha de forma contínua o desempenho do trabalhador, o seu potencial de crescimento, as suas expectativas e motivações e analisa com ele a viabilidade das suas aspirações, considerando os requisitos exigidos. Apoia o trabalhador na definição e concretização do seu plano de desenvolvimento.

Direções - Identifica oportunidades e necessidades de conhecimentos e competências técnicas organizacionais, no curto, médio e longo prazo, tendo em conta as perspetivas e projeções de evolução do negócio.

Analisa as propostas de progressão e promoção na carreira, apresentadas pelas chefias diretas, e seleciona aquelas que devem ser submetidas à aprovação da comissão executiva, conciliando interesses organizacionais e individuais.

Recursos humanos - Garante a recolha, registo e tratamento das evoluções dos percursos profissionais e prepara, de acordo com as regras definidas, os elementos para análise das direções que levarão às propostas de evolução por progressão e promoção

Verifica se as propostas finais a submeter à comissão executiva cumprem os critérios e os requisitos definidos no modelo de desenvolvimento das carreiras. Monitoriza, controla e acompanha o posicionamento de todos os trabalhadores nos níveis de carreira e garante a correta aplicação do modelo e dos montantes anualmente definidos pela comissão executiva para as promoções e progressões.

Garante a preparação, planeamento e execução das ações de formação para a preparação das novas valências/especialidades/níveis de proficiência.

Comissão executiva - Define, anualmente, os valores disponíveis para efeitos de evolução nas carreiras e aprova as propostas de evolução apresentadas.

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

- 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;
- 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

9.1- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção/progressão será condicionada pela experiência profissional, definida no Regulamento de Carreiras Profissionais, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional relevante em cada nível e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Para efeitos de aplicação do mecanismo de anti-estagnação, considerar-se-á que, ao 4.º ano sem promoção/progressão, nesse ano, o trabalhador passará para o escalão seguinte do nível de enquadramento onde está inserido (evolução horizontal), o que produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C	-
B	11
A*	5

Nota: O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

A subida de nível (promoção), ficará sujeita à abertura de vaga e à avaliação de desempenho, sendo que, este último critério, deverá ser definido numa próxima sessão de trabalho.

De igual forma, os tempos de permanência acima referidos, poderão ser encurtados, em caso de abertura de vaga.

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência, até 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A	*	790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

* No período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, todos os trabalhadores que estejam enquadrados no escalão de admissão do nível A transitarão para o N0 do respectivo nível (o que implicará uma remuneração base de 790,00 €). Assim sendo, a partir do dia 1 de janeiro de 2022, é suprimido, em definitivo, o escalão de admissão do nível A.

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2023:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A	**	825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B	**	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C	**	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

** A partir do dia 1 de janeiro de 2023, serão suprimidos, em definitivo, todos os escalões de admissão dos respectivos níveis, pelo que os trabalhadores nestes escalões de admissão transitarão para o N0 do respectivo nível.

Setúbal, 16 de dezembro de 2022.

Pelas Navigator Tissue Ródão, SA e Navigator Tissue Aveiro, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Liberato Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Protocolo 2022/2023

As partes (Navigator Tissue Aveiro, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 13 de abril de 2022 e 8 de julho de 2022.

O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

Actualização geral de 0,9 %, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2022, garantindo-se um mínimo absoluto em função da remuneração base mensal dos trabalhadores de 15,00 €.

Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

Vigência, até 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A		790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento para 10 % das melhores avaliações de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1-3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1-4).

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2023:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A		825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B		844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C		1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1-3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1-4).

Supressão do escalão de admissão da tabela de escalões salariais, a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- Pagamento do subsídio de férias

Alteração da regra do pagamento do subsídio de férias, o que implicará que o pagamento do subsídio ocorrerá, mediante o gozo de 5 dias úteis de férias (horário geral) e 4 dias úteis de férias (horário em regime de turnos).

6- Comparticipação do seguro de saúde

Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

7- Plano de carreiras Tissue

Inclusão do mecanismo de anti-estagnação, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2025;

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

a) 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;

b) 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Setúbal, 19 de setembro de 2022.

Pela Navigator Tissue Aveiro, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Protocolo 2022/2023

As partes (Navigator Tissue Ródão, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente Protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 13 de abril de 2022 e 8 de julho de 2022.

O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

Actualização geral de 0,9 %, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2022, garantindo-se um mínimo absoluto em função da remuneração base mensal dos trabalhadores de 15,00 €.

Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

Vigência, até 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A		790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento para 10 % das melhores avaliações de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1-3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1-4).

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2023:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A		825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B		844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C		1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1-3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala de 1-4).

Supressão do escalão de admissão da tabela de escalões salariais, a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- Pagamento do subsídio de férias

Alteração da regra do pagamento do subsídio de férias, o que implicará que o pagamento do subsídio ocorrerá, mediante o gozo de 5 dias úteis de férias (horário geral) e 4 dias úteis de férias (horário em regime de turnos).

6- Comparticipação do seguro de saúde

Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

7- Plano de carreiras Tissue

Inclusão do mecanismo de anti-estagnação, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2025;

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

a) 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;

b) 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Setúbal, 19 de setembro de 2022.

Pela Navigator Tissue Ródão, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media;

SINDCES - Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços.

Depositado em 3 de janeiro de 2023, a fl. 12 do livro n.º 13, com o n.º 7/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a RESIALENTEJO - Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- A presente revisão do acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a RESIALENTEJO - Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM, adiante designada por empresa e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE cerca de 105 (cento e cinco) trabalhadores.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5- O presente acordo de empresa, doravante designado AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico, que vincula reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6- Para efeitos do disposto na alínea *c*) do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código 38212, tratamento e eliminação de outros resíduos não perigosos, da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas Rev. 3, sendo o seu âmbito de aplicação geográfica o correspondente aos concelhos de Almodôvar, Barrancos, Beja, Castro Verde, Mértola, Moura, Ourique e Serpa.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- A presente revisão substitui o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2009 e entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do presente AE pode ser feita decorridos 2

anos, contados a partir da data prevista nos termos do número 1 desta cláusula; não havendo lugar a denúncia, o mesmo renova-se por iguais períodos ao previsto no número 1 desta cláusula até ser substituído por outro que o revogue.

4- Havendo lugar a denúncia, as matérias objeto da mesma continuarão em vigor até serem substituídas.

5- A revisão do presente AE far-se-á com o envio da proposta de revisão à outra parte outorgante, através de carta registada com aviso de receção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se porém como contraproposta a vontade expressa de negociar.

7- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

9- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério responsável pela área laboral.

10- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Dever de informação

É dever da empresa e da associação sindical prestar todas as informações e esclarecimentos que uma das partes solicite quanto ao cumprimento do presente acordo de empresa.

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada

CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

5- As CSE e CIE, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver atividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.^a

Comunicação à empresa

1- As direções das associações sindicais outorgantes comunicarão à empresa a identificação dos dirigentes e dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, no mínimo com dois dias de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 9.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Cada delegado sindical tem, contudo, direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão sempre que possível, avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício destes direitos, no prazo de 48 horas.

Cláusula 10.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial determinados por acordo entre os promotores da reunião e a empresa.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normali-

dade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelo sindicato subscritor, pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, o local, a data e a hora da sua realização.

4- Os dirigentes das organizações sindicais convocantes que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.^a

Instalações da comissão sindical

1- A comissão sindical, quando pretenda reunir, tem direito a utilizar uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a dotar a comissão sindical com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 12.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, intersindical ou o delegado sindical, quando nenhuma daquelas exista e os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, reunirão sempre que necessário, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 e 4 da cláusula 9.^a do AE (Direitos dos delegados sindicais).

3- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa, bem como das suas revisões.

Cláusula 13.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e enviar mensalmente ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 20 do mês a que os mesmos se reportam.

2- A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas, os trabalhadores que se encontrem em situação de doença, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma, no mês a que os mesmos se reportem.

Cláusula 14.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pro-

nunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior exceção fazem-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

3- O desempenho de funções correspondentes aos conteúdos das categorias previstas no presente AE, obriga a empresa à celebração de contrato de trabalho.

4- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

Cláusula 16.^a

Recrutamento e seleção

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos.

2- Em caso de igualdade de classificação no processo de seleção, a empresa deverá dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

Cláusula 17.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (Categorias profissionais).

Cláusula 18.^a

Definição de progressão

1- Considera-se progressão, a passagem de um trabalhador a escalão ou nível remuneratório superior dentro da mesma categoria.

2- As progressões dos trabalhadores serão efetuadas em conformidade com o disposto no anexo VIII - Regulamento de avaliação de desempenho, anexo a este AE.

Cláusula 19.^a

Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho.

3- O tempo despendido pelo trabalhador em ações de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerada como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas ações de formação.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente o presente AE, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física, com exceção dos casos previstos na lei;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este, expressamente, solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição líquida, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

i) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

j) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 21.^a

Princípio da não discriminação

Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer

direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 22.^a

Princípio sobre a igualdade

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou terido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada categoria profissional, a empresa deve promover a paridade, dando preferência ao género menos representado.

Cláusula 23.^a

Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Sempre que tal não aconteça, deverá o trabalhador participar o assunto à hierarquia.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;

c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no presente AE.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens rela-

cionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de saúde e segurança no trabalho;

e) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, local de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em tudo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no Código do Trabalho.

Cláusula 26.^a

Deveres específicos das chefias

Os trabalhadores, que desempenhem funções de chefia, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa, que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correção os trabalhadores sob a sua direção e fazer as advertências necessárias em particular, de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 27.^a

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 3.

Sanções disciplinares

Cláusula 28.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

7- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei.

8- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 6.

Cláusula 29.^a

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2- A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3- O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 2 ou 3.

Cláusula 30.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do número 1 e do número 2 do artigo 128.º;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4- Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º

5- Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6- O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

7- Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

Cláusula 31.^a

Registo de sanções disciplinares

1- O empregador deve ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

2- Constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trin-

ta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Excetua-se do disposto no número anterior o período normal de trabalho dos trabalhadores afetos aos serviços de portaria e de estações de transferência/ecocentros, cujo horário diário será de seis horas, prestadas consecutivamente e com exclusão de intervalo de descanso.

4- Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal complementar e a um dia de descanso semanal obrigatório.

5- Sempre que os trabalhadores prestem trabalho aos fins de semana (sábado e domingo), têm direito a um fim de semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

6- Sempre que os trabalhadores efetuem trabalho ao domingo, têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 33.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua atividade.

2- Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei, neste AE ou nos regulamentos dele emergentes.

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta.

3- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4- A empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos nos termos dos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, quaisquer alterações a horários de trabalho previamente definidos devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, ser afixadas na empresa com a antecedência mínima de sete dias, e comunicadas à Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração temporária do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este expediente mais de três vezes por ano, devendo o mesmo ser registado em livro próprio, nos termos da legislação em vigor.

7- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

8- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, tomar-se-á sempre esse facto em conta na organização do horário de trabalho, procurando-se assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 35.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou várias das seguintes modalidades de horário, sujeita a parecer prévio da comissão sindical, ou dos delegados sindicais, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Isenção de horário.

Cláusula 36.^a

Horário rígido

1- Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, separadas por um intervalo de descanso, com hora de entrada e de saída fixas.

Cláusula 37.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado, mediante autorização do superior hierárquico, para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida

pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, nos termos previstos na cláusula 56.^a (Subsídio de transporte), sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes coletivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes coletivos.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

7- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, nos termos do disposto na cláusula 50.^a (Remuneração do trabalho suplementar), não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos na cláusula 39.^a (Limites do trabalho suplementar).

8- A prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas realizadas.

Cláusula 39.^a

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 40.^a

Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, qualquer que seja a sua duração confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

3- O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no número 2 da cláusula 38.^a (Trabalho suplementar).

4- Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte nas condições previstas no número 5 da cláusula 38.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora

do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio e vinculativo da CSE ou dos delegados sindicais, na falta desta, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de cem horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas pelo dobro do valor máximo obtido nos termos do disposto na cláusula 50.^a deste AE (Remuneração do trabalho suplementar).

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 51.^a deste AE (Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado), mas não será considerado no cômputo das horas referidas no número anterior.

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 57.^a do AE (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

Cláusula 42.^a

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Domicílio profissional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional o local de prestação de trabalho.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação do local da prestação de trabalho, que coincidirá com o local onde a empresa tenha estabelecimento.

Cláusula 44.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.^o

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 4, no caso de transferência definitiva, e constitui contraordenação leve a violação do disposto no número 3.

Cláusula 45.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 da cláusula 44.^a

Cláusula 46.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho prestado fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

Pequeno-almoço	4,00 €
Almoço	10,00 €
Jantar	10,00 €
Dormida	70,00 €

b) Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião, ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 105,00 euros da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte e alojamento mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos do presente AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal, bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador são as que constam do anexo II - Tabela salarial.

Cláusula 48.^a

Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria ou nível, número de identificação fiscal, número de inscrição na instituição de Previdência respetiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 49.^a

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos no presente AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* equivale à retribuição base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* equivale ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar confere o direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das

seguintes percentagens:

- a) 50 % de acréscimo sobre *RH* na primeira hora;
- b) 75 % de acréscimo sobre *RH* nas horas seguintes.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 51.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma retribuição, a acrescer à retribuição mensal, de 100 % sobre a retribuição normal.

2- Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3- Para efeitos do número 1 desta cláusula o valor da retribuição normal será calculado nos termos da cláusula 49.^a deste AE (Determinação da remuneração horária).

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho noturno

O trabalho prestado durante o período noturno confere direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária normal.

Cláusula 53.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1- A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de insalubridade, penosidade e risco a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, de acordo com o disposto no anexo VII - Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco.

2- Para os efeitos do número anterior, o cálculo do valor do subsídio a pagar pela empresa será feito em função do número de dias de trabalho efetivo prestados.

Cláusula 54.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor 6,40 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 21h00, a empresa pagará nova comparticipação, cujo valor será igual ao fixado no número 1 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor igual ao da retribuição base mensal,

acrescida das diuturnidades a que tenha direito e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente auferiram, nos termos do presente AE.

2- O subsídio de Natal será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro.

Cláusula 56.^a

Subsídio de transporte

1- A atribuição de subsídio de transporte será devido aos trabalhadores que prestem trabalho efetivo equivalente a pelo menos metade das horas previstas no seu horário de trabalho.

2- O valor diário do subsídio de transporte é de 3,00 € (três euros) por dia.

3- O subsídio de transporte referido na presente cláusula não substitui o pagamento das deslocações, nos termos do disposto nas cláusulas 38.^a (Trabalho suplementar) e 40.^a (Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado) deste AE, nem prejudica o disposto na cláusula 44.^a (Transferência de local de trabalho).

Cláusula 57.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber o valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por cada dia de trabalho.

Cláusula 58.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público, pelo serviço efetivamente prestado.

Cláusula 59.^a

Prémio de antiguidade

Por cada período de sete anos de trabalho efetivo ao serviço da empresa, o trabalhador adquire o direito a um prémio de antiguidade no valor de 25,00 euros, a acrescer à retribuição mensal.

Cláusula 60.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4- A redução do período de férias nos termos do número

5 do artigo 238.º ou do número 1 alínea *a*) do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5- Por solicitação do trabalhador, poderá ser antecipado, no todo ou em parte, o pagamento do subsídio de férias relativo às férias vencidas nesse ano.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 61.^a

Feriados

1- Os feriados obrigatórios são:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no número 1:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O feriado do município sede da empresa.

3- A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) O dia 24 de dezembro;

b) O dia 31 de dezembro.

Cláusula 62.^a

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- Caso o trabalhador falte injustificadamente a duração do período de férias será diminuída em 3 dias úteis.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 238.º e no número 1, alínea *a*) do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- Para efeitos do disposto na última parte do número anterior considera-se que a menção a faltas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do número 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho se reporta a faltas injustificadas.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por

mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

7- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fracionadas em mais de dois períodos, salvaguardado que seja o gozo de dez dias consecutivos.

8- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverão as mesmas ser gozadas no primeiro semestre do ano civil seguinte.

10- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar, em economia comum ou união de facto, que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 63.^a

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 de admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

4- Para efeitos dos números anteriores, a determinação do mês completo de serviço afere-se contando todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

Cláusula 64.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 65.^a

Alteração da marcação do período férias por parte do trabalhador

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalha-

dor estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes, ou pela empresa na falta de acordo.

3- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no primeiro semestre do ano seguinte àquele em que se venceram.

Cláusula 66.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE e na restante legislação em vigor, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 67.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo e da restante legislação em vigor, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1- Se durante as férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa a data do início da doença, bem como o seu termo, quando previsível.

3- O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos números 2 a 4 da cláusula 65.^a (Alteração da marcação do período férias por parte do trabalhador).

Cláusula 69.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no presente AE e na restante legislação em vigor.

2- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 70.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 71.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 2.

Cláusula 73.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 74.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteado por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, por vinte dias consecutivos;

d) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

e) As relativas a licença parental nos termos da lei;

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

g) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

h) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor ou do enteado;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

k) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

l) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

Cláusula 75.^a

Doença prolongada e junta médica

1- Quando um trabalhador faltar por motivo de doença, pode a empresa requerer à Segurança Social que a justificação apresentada seja fiscalizada por médico por esta convocado para o efeito.

2- Se a Segurança Social, no prazo de 24 horas após o requerimento, não indicar médico para efetuar a fiscalização, pode a empresa fazê-lo, não podendo este ter qualquer vínculo contratual, atual ou anterior, à mesma.

3- No caso de desacordo entre a justificação apresentada e o resultado da fiscalização efetuada, pode, a requerimento de uma das partes, ser designada junta médica, a qual decidirá com carácter vinculativo acerca da veracidade da justificação.

4- Em caso de oposição sem motivo atendível à realização da fiscalização, as faltas são consideradas injustificadas.

5- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de responsabilidade disciplinar.

Cláusula 76.^a

Reconversão e requalificação

1- O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2- O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até 5 dias após a comunicação do resultado da junta médica à empresa.

3- O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até ao limite de duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

4- As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 77.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea *h*) do número 1 da cláusula 74.^a (Faltas justificadas), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas e no número 2 do artigo 230.º do CT.

2- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 1 da cláusula 74.^a (Faltas justificadas), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 84.^a e 85.^a

Cláusula 78.^a

Consequências das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 79.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe devida, nomeadamente, a retribuição por inteiro desde a apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, salvo guardado que seja o gozo de 20 dias úteis de férias.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 81.^a

Proteção na parentalidade

O regime de parentalidade rege-se pelo disposto nos artigos 33.º a 65.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho.

Cláusula 82.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

O regime dos trabalhadores estudantes rege-se pelo disposto nos artigos 89.º a 96.º-A da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho.

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e nor-

mal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade.

2- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de não as frequentarem.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 84.^a

Atualização salarial em caso de doença, doença profissional e acidente de trabalho

A empresa obriga-se a atualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados, sendo a atualização referida à categoria que o trabalhador tinha à data da ocorrência da doença, da doença profissional ou do acidente de trabalho.

Cláusula 85.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal provocada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4- A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro que vigore na empresa.

CAPÍTULO XII

Prevenção da saúde e segurança no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 87.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo VI).

CAPÍTULO XIV

Prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoativas

Cláusula 88.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoativas constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IX).

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente, auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 90.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 91.^a

Efeitos retroativos

1- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2- Igualmente terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano as atualizações desta matéria, decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 92.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos atos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 93.^a

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa está obrigada a celebrar um contrato de seguro contra acidentes de trabalho, acidentes em serviço e doenças profissionais.

2- O seguro deve cobrir, na totalidade, a remuneração base dos trabalhadores.

3- O seguro deve ainda cobrir a assistência médica e medicamentosa aos trabalhadores, em caso de doença profissional ou acidente de trabalho e em serviço.

Cláusula 94.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 95.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Beja, 21 de dezembro de 2022.

Pela RESIALENTEJO - Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM:

Sr. Marcelo David Coelho Guerreiro, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Sr. Rui Inácio Marreiros, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

Sr. Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Sr. Rui Filipe Nunes Marreiros, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

ANEXO I

Níveis de qualificação de funções

I

1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respetivos anexos.

Grupo I - Técnicos superiores

Técnico superior

Habilitações mínimas - Curso superior, na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo II - Técnico especialista

Habilitações mínimas - Curso de ensino secundário complementar (11.º ano) e formação e/ou experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

a) Encarregado, administrativo especialista, mecânico especialista nível III, enfermeiro (a).

Grupo III - Operador especializado

Operador especializado nível II

Habilitações mínimas - Curso do ensino técnico profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano) ou curso do ensino secundário complementar (11.º ano), ou 9.º ano acrescido de experiência profissional adequada às funções a exercer.

a) Chefes de turno, mecânico especialista, responsável manutenção, motoristas, condutor/manobrador e administrativo.

Operador especializado nível I

Habilitações mínimas - Curso do ensino técnico profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano) ou curso do ensino secundário complementar

(11.º ano), ou 9.º ano acrescido de experiência profissional adequada às funções a exercer.

a) Chefes de turno, mecânico, motoristas, condutor/manobrador e administrativo.

Grupo IV - Operador

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória acrescida de formação adequada ou três anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

a) Operador de limpeza e manutenção, operador de triagem, operador de recolha selectiva, operador de estação de transferência/ecocentros e operador de TMB.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória acrescida de formação adequada ou três anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

II

1- As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

a) Para as carreiras de condutor/manobrador e motorista,

posse de licença de condução adequada às funções a exercer;
b) Para as carreiras de encarregado, dez anos de experiência profissional dentro de carreira da respetiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado.

2- As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na mesma à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos.

3- Os trabalhadores ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos que não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respetivas carreiras, serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, a suportar na íntegra pela empresa, mediante consulta prévia da comissão sindical ou delegados sindicais, quando esta não exista.

4- As formações efetuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos no anexo V deste AE.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria		Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E	Escalão F	Escalão G	Escalão H	Escalão I
Quadro técnico superior	Técnico superior	1 402,00	1 602,00	1 732,00	1 932,00	2 272,00	2 452,00	2 582,00	2 835,60	3 111,00
Técnico especialista	Técnico especialista	1 202,00	1 302,00	1 432,00	1 502,00	1 722,00	1 932,00	2 052,00		
Operador especializado	Operador especializado nível II	1 202,00	1 272,00	1 352,00	1 402,00	1 452,00	1 502,00			
	Operador especializado nível I	902,00	952,00	1 002,00	1 052,00	1 102,00	1 152,00			
Operador	Operador nível II	1 012,00	1 052,00	1 102,00	1,147,00	1 192,00				
	Op. nível I	760,00	815,00	845,00	885,00	945,00				

ANEXO III

Regras de progressão salarial nas categorias

1- A admissão na empresa será efetuada, em princípio, no nível I da categoria respetiva, salvo as situações em que as qualificações e a experiência profissional permitam a admissão em níveis superiores.

2- O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 90

(noventa) dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados, entre a empresa e o trabalhador, períodos experimentais de maior duração, sujeitos a parecer prévio da comissão sindical, ou dos delegados sindicais caso esta não exista, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo (Níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental será de 120 (cento e vinte) dias.

3- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental terá a duração de 15 ou 30 dias, conforme o contrato

tenha duração inferior a 6 meses, ou igual ou superior.

4- A progressão do trabalhador aos níveis superiores processar-se-á de acordo com os termos previstos no anexo VII - Regulamento de avaliação de desempenho.

5- Aos trabalhadores admitidos durante o primeiro semestre a antiguidade será contada a partir de 1 de janeiro do ano de admissão, contando-se esta a partir de 1 de julho para os trabalhadores admitidos durante o segundo semestre.

6- A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, nos termos previstos no anexo VII - Regulamento de avaliação de desempenho.

7- O tempo de permanência para efeitos do número 6 desta secção é contado a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

ANEXO IV

Regras de evolução profissional na empresa

1- Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3- No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o/a candidato/a já desempenhe funções na respetiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4- Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torna efetiva.

5- O desempate entre dois ou mais trabalhadores, já ao serviço da empresa, num determinado concurso, interno ou misto, far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na empresa e das avaliações anuais de desempenho.

6- Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na empresa, desde que preencha os requisitos enunciados nos números 1 a 3 desta secção.

7- Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para categoria superior à sua dentro do seu grupo de pessoal, ou, preenchendo os respetivos requisitos, para carreira integrada em grupo diferente daquele onde a sua carreira está integrada, sempre que tenham decorrido 36 meses desde a sua última subida de nível ou promoção para categoria superior à sua.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da empresa, dar-se-á preferência ao trabalhador que detenha maior antiguidade na sua atual categoria.

9- O trabalhador promovido para carreira diversa da sua,

desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no nível 1 da estrutura remuneratória da carreira para a qual se faz a promoção.

10- Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do nível 1 da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o nível que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

ANEXO V

Regulamento da prevenção de saúde e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção referido no artigo 3.º deste regulamento que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1- Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho, constituindo seu encargo exclusivo as despesas com a respetiva limpeza e conservação.

2- Na escolha das características dos fatos e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionadas por acidente ou pelo uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança - Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete a todos os trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de ação da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas ações necessárias à difusão do seu conhecimento;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e a observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;

e) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;

f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;

g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de traba-

lho, propondo de imediato a aplicação das condições consideradas essenciais para a eliminação das causas dos acidentes;

i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);

j) Interessar os trabalhadores pela prática das inspeções médicas, campanhas de vacinação e outras atuações no âmbito da medicina do trabalho;

k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da empresa;

l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

m) Elaborar um relatório anual sobre as suas atividades.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2- A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1- A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2- A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro do prazo de oito dias úteis.

3- O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por cada um dos seus membros.

7- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

ANEXO VI

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar, em cada ano, planos de formação adequados às necessidades de cada trabalhador ou grupos de trabalhadores.

3- Preferencialmente a formação profissional será promovida por entidade externa à empresa, devidamente reconhecida e certificada para o efeito.

4- O original do certificado de formação profissional será entregue ao trabalhador, devendo uma cópia ser entregue à empresa.

5- Quando não for possível a formação profissional ser ministrada por entidade externa certificada, compete à empresa assegurar a realização de ações de formação através de formadores devidamente habilitados e no respeito por conteúdos previamente definidos e instituídos através do plano de formação.

5- Sempre que a formação seja promovida pela empresa, esta obriga-se a emitir certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas, onde sejam explícita a duração da formação e o sumário dos conteúdos ministrados.

5- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Artigo 2.º

Planos de formação

1- O plano de formação abrange as ações de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

2- O plano de formação anual da empresa deve abranger as ações de formação necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e reciclagem;

d) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

3- O plano de formação deverá, no mínimo, abranger 25 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas por cada trabalhador, e incluirá, obrigatoriamente, o número de horas de formação a realizar e as matérias objeto de formação.

4- As ações de formação devem, a cada período de cinco anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afetos à empresa.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de cinco anos considera-se iniciado no ano seguinte à aprovação do presente AE.

6- No caso do plano anual de formação da empresa não cumprir o número mínimo de trabalhadores a abranger ou o número mínimo de horas de formação certificada por cada trabalhador, os mesmos acumulam, devendo ser previstos nos planos de formação de qualquer um dos três anos seguintes.

Artigo 3.º

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

ANEXO VII

Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

(Âmbito)

O presente regulamento fixa o regime de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco.

Artigo 2.º

(Conceito)

Entende-se por subsídio de insalubridade, penosidade e risco, o valor atribuído aos trabalhadores pelo exercício de funções que, pela sua natureza, sejam suscetíveis de degradar a sua saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

(Atribuição)

1- O subsídio de insalubridade penosidade e risco apenas será atribuído quando o trabalhador efetivamente exerça funções com a natureza descrita no artigo anterior.

2- O subsídio será atribuído mediante preenchimento do boletim diário justificativo do correspondente grau.

Artigo 4.º

(Graus)

As condições de insalubridade penosidade e risco distin-

guem-se por graus, conforme a frequência, duração e intensidade de exposição às mesmas seja muito elevada, elevada, média ou baixa.

Artigo 5.º

(Enquadramento)

a) As funções suscetíveis de integrar cada grau de condições de penosidade, insalubridade e risco, são as seguintes:

- a) Grau 4 - Exposição muito elevada
– Aterro sanitário

Espalhamento e compactação de resíduos; Recobrimento com terras das células de resíduos.

- Central de tratamento mecânico e biológico (TMB)

Operações de tratamento de resíduos nas diferentes unidades da central de tratamento e biológico.

- b) Grau 3 - Exposição elevada
– Estação de triagem

Triagem de resíduos e outros serviços a este ligados. Limpeza e conservação das instalações.

- Estação de tratamento de águas residuais

Regulação e manutenção do funcionamento de uma ou mais instalações de tratamento de águas residuais; Limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, tendo em atenção as normas de prevenção dos acidentes.

- Recolha selectiva e transferência de indiferenciados

Condução dos veículos de transporte de RSU das estações de transferência e ecocentros, assim como a recolha de recicláveis dos ecopontos, tendo como destino final o parque ambiental; Manutenção dos veículos, designadamente a sua limpeza; Operações de carga e descarga do material.

- Parque ambiental e infraestruturas de apoio

Limpeza geral e manutenção diária das infraestruturas do parque ambiental; Serviços de limpeza das infraestruturas de apoio; serviços de tratamento de roupa, lavagem e engomadoria; Tarefas de arrumação e distribuição.

- Estações de transferência e ecocentros

Limpeza geral das infraestruturas; Manutenção da rede de lixiviados. Auxílio nas operações de carga e descarga dos veículos de recolha selectiva e recolha de indiferenciados.

- CAGIA - Canil/gatil

Recolha, tratamento, alimentação e desinfeção de animais. Acompanhamento e ajuda nas tarefas do médico veterinário. Lavagem e desinfeção dos canis e gatis bem como das instalações em geral.

- c) Grau 2 - Exposição média

- Portaria

Serviços de receção e portaria.

- d) Grau 1 - Exposição baixa

- Pessoal administrativo e de suporte técnico

Todas as tarefas não compreendidas nos graus anteriores.

2- No caso de tarefas que impliquem que o trabalhador esteja exposto a condições e locais onde o nível de exposição definido neste regulamento, seja superior, então deverão ser

contabilizados os meios dias de trabalho prestado nessas tarefas, e pagos pelo valor definido.

Artigo 6.º

(Valor do subsídio)

1- O subsídio é atribuído nos termos do disposto na cláusula 53.ª (Subsídio de insalubridade, penosidade e risco) deste AE, pelo trabalho efectivamente prestado nas condições referidas nos artigos 2.º e 3.º do presente anexo, sendo calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, conforme o artigo anterior, tendo os seguintes valores:

- a) Grau 4 - 4,83 €;
- b) Grau 3 - 4,41 €;
- c) Grau 2 - 3,31 €;
- d) Grau 1 - 2,21 €.

2- O presente subsídio não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância das regras de segurança e higiene no trabalho, bem como à utilização dos respectivos equipamentos.

ANEXO VIII

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de desenvolvimento da estratégia da empresa que fornece os elementos essenciais para melhorar a definição das funções. Permite ainda ajustar a formação às necessidades dos trabalhadores, abrir oportunidades de progressão de acordo com as potencialidades demonstradas por cada um e valorizar as contribuições individuais e para a equipa.

2- A avaliação de desempenho abrange:

a) A definição de objetivos de desempenho para os trabalhadores e as suas equipas, alinhados com a estratégia e missão da empresa. A avaliação de resultados obtidos no ano anterior face aos objetivos estabelecidos;

b) Garantir que a empresa conhece e reconhece diferentemente o contributo de cada trabalhador e/ou equipa (progressões e prémios);

c) Garantir que os trabalhadores e as equipas conhecem os objetivos e os comportamentos esperados para alcançar os resultados desejados, dispondo assim dos meios necessários para fazer a sua autoavaliação;

d) Assegurar a possibilidade de correção dos percursos, através do acompanhamento contínuo;

e) Avaliação e apoio às necessidades de desenvolvimento dos trabalhadores, através do estabelecimento de planos de formação.

Artigo 2.º

1- As componentes do sistema de avaliação de desempenho são os seguintes:

a) Competências comportamentais: Os fatores avaliados nesta componente são comuns a todos os avaliados nomeadamente: sentido de responsabilidade, aperfeiçoamento con-

Categoria	Competências Comportamentais	Desempenho Operacional	Apreciação global
Técnico Superior	20% a 30%	60% a 70%	10%
Técnico Especialista	20% a 30%	60% a 70%	10%
Operador Especializado	40% a 30%	50% a 60%	10%
Operador	40% a 30%	50% a 60%	10%

tínuo, adaptação e flexibilidade, qualidade do trabalho, relações humanas no trabalho e gestão do tempo de trabalho;

b) Desempenho operacional: Os fatores avaliados nesta componente variam com as funções a desempenhar e os objetivos da empresa e devem ser objetivos e quantificáveis, podendo ser individuais ou de equipa, no máximo de 5 e no mínimo de 3.

Avaliação global: Apreciação global de acordo com a atitude manifestada ao longo do ano relativamente ao compromisso com os valores e missão da RESIALENTEJO.

2- As três componentes que constituem o sistema de avaliação são ponderadas conforme quadro seguinte:

2- Os resultados da avaliação são expressos numericamente de 1 a 5 pontos.

Artigo 3.º

A avaliação de desempenho é anual e é realizada pelo responsável/coordenador do serviço em que o trabalhador desempenha maioritariamente funções; em casos excecionais estas componentes poderão ser avaliadas em conjunto por dois avaliadores se o trabalhador em causa reportar diferentes matérias a diferentes chefias.

Artigo 4.º

1- Nos termos da cláusula 18.ª do acordo de empresa considera-se progressão, o acesso ou passagem de um trabalhador a um escalão ou nível remuneratório superior dentro da mesma categoria.

2- Nas categorias de operador e operador especializado a progressão para o escalão seguinte ocorre quando o somatório das avaliações anuais atinge os 15 pontos, caso não tenham existido nos últimos dois anos nenhuma das seguintes situações:

- a) Faltas injustificadas;
- b) Condenações em processos disciplinares;
- c) Classificações abaixo dos 2,5 pontos.

3- Para além de condicionarem, até dois anos, a progressão de escalão na tabela salarial, as faltas injustificadas e a

condenações em processos disciplinares dão lugar a uma redução de 5 pontos na pontuação acumulada.

4- Com a mudança de escalão reinicia-se a contagem para efeitos de progressão para o nível seguinte.

5- Nas categorias de técnico especialista e técnico superior a progressão para o escalão seguinte ocorre quando o somatório das avaliações anuais atinge os 20 pontos.

ANEXO IX

Prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoativas

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito e objeto

1- O presente anexo estabelece os procedimentos a adotar na prevenção e consumo de álcool e drogas em meio laboral.

2- Este anexo tem como finalidade prioritária contribuir para a saúde e bem-estar de todos e todas os que, independentemente do vínculo, natureza das funções que exerçam e/ou das responsabilidades que tenham na empresa, salvaguardando a sua segurança nos locais de trabalho.

3- A empresa atuará sempre com vista à reabilitação de trabalhador com problemas relacionados com o consumo de álcool e substâncias psicoativas.

4- Podem ser submetidos a testes de controlo de alcoolemia e drogas todos os trabalhadores, cuja natureza do seu posto de trabalho e/ou das suas funções, ponha em risco a sua segurança e saúde ou a de terceiros.

Artigo 2.º

Definições

Para o disposto no presente anexo, entende-se por:

a) Bebida alcoólica: Toda a bebida que, por fermentação, destilação ou adição, contenha um título alcoométrico superior a 0,5 % volume;

b) Droga: termo que se emprega com vários sentidos:

i) No sentido médico, é toda a substância que pode evitar ou curar uma doença, ou melhorar o bem-estar físico ou psicológico de uma pessoa: analgésicos, anti-histamínicos, anti-reumáticos, indutores de sono, antidepressivos e tranquilizantes, entre outros;

ii) Na linguagem comum, o termo refere-se a substâncias psicoativas e, em particular, às drogas ilícitas ou ilegais, entre as quais destacamos: haxixe, heroína, cocaína, ecstasy, LSD, morfina;

iii) Em contexto laboral, a expressão «álcool e outras dro-

gas» destina-se a chamar a atenção para o facto de substâncias como o tabaco, o álcool, o café, o chá ou o cacau serem drogas, apesar de legais;

iv) Para efeitos do presente clausulado, o termo «droga» reporta-se ao conceito utilizado em linguagem comum.

c) Substância psicoativa: Uma substância que, quando ingerida, bebida, injetada, fumada, inalada pode alterar o humor, comportamento e processo cognitivo, por afetação do sistema nervoso central;

d) Tolerância: Capacidade do organismo para reagir ao álcool ou drogas. O consumo regular provoca uma maior tolerância, levando o organismo a precisar de ingerir mais quantidade para produzir os efeitos pretendidos;

e) Dependência: Necessidade que a pessoa tem de ingerir, repetidamente, doses de álcool, drogas ou medicamentos, para se sentir bem ou para que não se sintam mal;

f) Alcoolismo: Problema de saúde primário crónico, cujo desenvolvimento e manifestações são influenciados por fatores genéticos, psicossociais e ambientais. O problema é frequentemente progressivo e fatal. Caracteriza-se por um controlo deficiente contínuo ou periódico sobre o consumo de bebidas alcoólicas, obsessão com o álcool, consumo de bebidas alcoólicas apesar das consequências adversas e distorção do pensamento, nomeadamente negação.

Artigo 3.º

Campanhas de prevenção

A empresa e o STAL comprometem-se a desenvolver ações de informação, sensibilização e formação sobre o consumo de álcool e drogas, destinadas a todas as pessoas que desempenham funções no âmbito da empresa, independentemente do seu vínculo profissional.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador/a só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo, pois ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, a empresa garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções nos termos definidos na legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, participam em todas as fases deste processo, designadamente na sua conceção, implementação, acompanhamento e avaliação do presente anexo.

CAPÍTULO II

Realização de testes para controlo de álcool e drogas

Artigo 5.º

Competência para a realização de exames

1- A realização de testes de controlo de álcool e/ou drogas é feita por solicitação e/ou responsabilidade do médico do trabalho ou por entidade protocolada para o efeito.

2- Quando a realização de testes é efetuada por entidade protocolada, fica a mesma obrigada por contrato escrito, ao cumprimento do sigilo médico inerente à realização dos testes referidos no número 1 deste artigo.

3- Os testes são realizados por profissionais de saúde, em local reservado por estes e destinam-se, exclusivamente, a verificar a aptidão do trabalhador/a para o desempenho das suas funções.

Artigo 6.º

Testes de despistagem do consumo de álcool e/ou drogas

1- A determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) é feita através da análise do ar expirado (TAE), utilizando um alcoolímetro, devidamente aprovado, ou por meio de métodos biológicos.

2- A determinação de drogas é realizada por meio de kit rápido ou, também ela, por meio de métodos biológicos.

Artigo 7.º

Métodos biológicos

1- Para além dos exames referidos no artigo anterior, poderá ser feita colheita através de métodos biológicos.

2- A recolha por métodos biológicos assenta, fundamentalmente, em análises ao sangue ou à urina.

3- Os métodos biológicos podem ser utilizados para:

a) Determinação imediata da taxa de álcool no sangue, dispensando o alcoolímetro;

b) Realização da contraprova, no caso desta ter sido solicitada pelo trabalhador;

c) Determinação imediata da presença de substâncias psicoativas.

Artigo 8.º

Realização dos testes

1- Antes da realização dos referidos testes, o trabalhador deve ser devidamente informado sobre a finalidade do mes-

mo, quem tem acesso à informação e as condições, momento e realização do controlo.

2- O trabalhador pode, se assim o entender, solicitar a presença de uma testemunha de sua confiança durante a realização do teste.

3- A recusa do trabalhador em realizar os testes não pode levar à presunção de que este se encontra sob efeito das substâncias a controlar.

Artigo 9.º

Resultados de exames

1- Partindo do princípio enunciado pela Organização Mundial de Saúde, segundo o qual a mesma quantidade de bebida, ingerida pela mesma pessoa, pode resultar em taxas de alcoolemia diferentes, consoante o estado psicológico e a situação em que esta se encontra:

a) Os resultados obtidos pela realização dos testes devem ser analisados caso a caso;

b) Tomando como referência a taxa de 0,5 gramas de álcool no sangue, caberá sempre ao profissional de saúde determinar se o trabalhador está ou não apto para a execução das suas tarefas em condições que garantam a sua segurança e saúde, bem como a de terceiros.

Artigo 10.º

Obrigação de sigilo

1- Os valores obtidos na realização dos testes de controlo de álcool e/ou drogas são registados pelo profissional de saúde na «ficha clínica» do trabalhador, devendo o médico entregar uma cópia da mesma ao trabalhador sempre que esta seja solicitada.

2- Qualquer informação relativa à saúde do trabalhador é de acesso restrito do médico do trabalho ou, sob sua direção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados por sigilo profissional, em virtude do que os resultados enunciados no ponto anterior não podem ser fornecidos, sob qualquer pretexto, a outra entidade que não às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3- Com base na ficha clínica, o médico do trabalho preenche a «ficha de aptidão», onde indica se o trabalhador está apto, não apto ou apto com restrições, para desempenhar as suas funções, garantindo que da mesma não constam quaisquer elementos que envolvam sigilo profissional.

4- Em caso de aptidão parcial, pode o médico indicar que outras tarefas, dentro do seu conteúdo funcional, pode o trabalhador desempenhar.

5- Da ficha de aptidão deve ser dada cópia ao GRH da empresa.

Artigo 11.º

Problemas de saúde relacionados com o álcool e/ou drogas

1- Os trabalhadores que sofrerem de problemas relaciona-

dos com o álcool e/ou drogas devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores que sofrem de outros problemas de saúde.

2- A informação relativa a problemas relacionados com o álcool e/ou drogas não deve ser incluída no processo pessoal do trabalhador, mas arquivada em separado.

3- Quando os problemas enunciados no número 1 deste artigo determinem a inaptidão do trabalhador para o desempenho das suas tarefas, a empresa deve, através do médico do trabalho, ajudar o trabalhador no aconselhamento, tratamento e reabilitação necessária.

4- O trabalhador só pode ser orientado para aconselhamento, tratamento e reabilitação se essa for sua vontade expressa.

Artigo 12.º

Avaliação

1- Sem prejuízo de outras avaliações, as disposições constantes do presente anexo são analisadas e avaliadas anualmente.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, são parte integrante no processo de avaliação referido.

Depositado em 3 de janeiro de 2023, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 4/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ e outras (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020 e a primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020 publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022.

Segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2020

Aos 20 dias do mês de dezembro de 2022, o Metropolitano de Lisboa, EPE e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ, a FE - Federação dos Engenheiros (SERS - Sindicato dos Engenheiros, SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos) e a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, acordaram em negociações diretas alterar as

cláusulas 1.ª, 2.ª do capítulo I, a cláusula 11.ª do capítulo II, a cláusula 17.ª do capítulo III e o anexo III do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os técnicos superiores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 255 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2026.

CAPÍTULO II

Admissões e prestação do trabalho

Cláusula 11.ª

(Serviço de prevenção)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- O serviço de prevenção será remunerado no valor de 73,10 € por cada dia de escala de prevenção.
- 4- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO III

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 17.ª

(Anuidades)

- 1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 8,48 €.
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Remuneração mensal Técnicos superiores
	Vencimento
1	1 507,41 €
2	1 573,20 €
3	1 661,75 €
4	1 748,28 €
5	1 847,96 €
6	1 936,01 €
7	2 023,55 €
8	2 111,59 €
9	2 222,41 €
10	2 321,08 €
11	2 419,25 €
12	2 529,06 €
13	2 629,25 €
14	2 727,41 €
15	2 826,09 €
16	2 925,77 €
17	3 012,80 €
18	3 111,98 €
19	3 244,56 €
20	3 377,64 €
21	3 514,77 €
22	3 656,45 €
23	3 798,14 €
24	3 939,82 €

Lisboa, 20 de dezembro de 2022.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

Vitor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Helena Arranhado Carrasco Campos, na qualida-

de de vogal do conselho de administração.

João Paulo de Figueiredo Lucas Saraiva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Rodolfo Frederico Beja de Lima e Knapič, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SERS - Sindicato dos Engenheiros.
- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos - SNEET.

Cândida Maria Borges, na qualidade de mandatária.

João José Bento Silva Fernandes, na qualidade de mandatário.

Edite Rosa Coelho Sá, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

José Luís do Carmo dos Santos, na qualidade de mandatário.

E em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector 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 3 de janeiro de 2023, a fl. 12 do livro n.º 13, com o n.º 5/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outra

A Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021 (AE), na sequência da alteração das circunstâncias, provocadas pelo aumento excecional da inflação no ano de 2022, que estiveram na base do AE celebrado referente à tabela salarial e subsídio de refeição para o ano de 2023, acordaram rever os valores anteriormente acordados, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, passa a ter a seguinte redação:

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

a) (...)

Tabela salarial para 2023

Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	2 312,90 €	3 521,09 €
B	1 832,83 €	2 688,94 €
C	1 242,18 €	2 688,94 €
D	1 332,12 €	1 521,05 €
E	1 136,55 €	1 482,40 €
F	993,85 €	1 242,18 €
G	893,35 €	1 242,18 €

Subsídio de refeição para o ano de 2023: 12,15 €.

Cláusula 2.^a

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição cons-

tantes do artigo anterior produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023 e revoga a anteriormente acordada.

Cláusula 3.^a

As alterações ao anexo II do AE identificado são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre uma empresa e 142 trabalhadores que nela prestem trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 23 de novembro de 2022.

Pela Caravela - Companhia de Seguros, SA:

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

Paulo Humberto Marques Pinto Balsa, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

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

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

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

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Fonseca Amorim, na qualidade de legal representante.

Depositado em 3 de janeiro de 2023, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 3/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO III

Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com efeitos a 1 de janeiro de 2023 acordaram proceder à alteração do referido AE, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O anexo II-A e B e anexo III do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, passa a ter a seguinte redação:

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Grau	2022	2023	%
Diretor	-	2 106,36 €	2 211,68 €	5 %
Diretor adjunto	-	1 883,13 €	1 977,29 €	5 %
Gestor	-	1 669,15 €	1 752,61 €	5 %
Técnico	IV	1 368,82 €	1 437,26 €	5 %
	III	1 244,38 €	1 306,60 €	5 %
	III	1 131,24 €	1 187,80 €	5 %
	I	1 006,82 €	1 057,16 €	5 %
Coordenador operacional	II	1 334,50 €	1 401,23 €	5 %
	I	1 213,16 €	1 273,82 €	5 %
Especialista operacional	III	1 130,85 €	1 187,39 €	5 %
	II	1 035,07 €	1 086,82 €	5 %
	I	931,57 €	978,15 €	5 %
Assistente operacional	III	995,61 €	1 045,39 €	5 %
	II	905,09 €	950,34 €	5 %
	I	844,54 €	886,77 €	5 %
Auxiliar	-	720,47 €	776,67 €	7,8 %

Parágrafo único. Atribuição a cada trabalhador no mês de janeiro de 2023 de um prémio no montante de 350,00 €.

B - Subsídio de refeição para 2023 (cláusula 32.ª)

	2022	2023	%
Valor diário	10,20 €	11,00 €	7,8 %

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores 2023
Cláusula 36.ª - N.º 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal <ul style="list-style-type: none"> • Por diária completa • Refeição isolada • Dormida e pequeno-almoço 	83,66 € 13,46 € 56,74 €
Cláusula 36.ª - N.º 5 - Valor por km	0,46 €
Cláusula 37.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	170,68 €

Artigo 2.º

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes do artigo anterior produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3.º

As alterações ao anexo II-A e B e anexo III do AE identificado são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre uma empresa e 345 trabalhadores que nela prestem trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 20 de dezembro de 2022.

Pela Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal:

Susana Maria dos Santos Alves, na qualidade de mandatária.

Paula Cristina Domingues do Nascimento Fachadas Vargas Teixeira, na qualidade de mandatária.

Rita Costa e Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

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

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

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de janeiro de 2023, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 2/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da} e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros ao acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal.

Entre:

- Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da}, com sede em Praça da Estação Rodoviária, Braga, pessoa coletiva n.º 516253000, legalmente representada por Louis Bertrand Marie Salamay e Cyril Arnaud Christophe Bourdin, de acordo com a credencial datada de 22 de novembro de 2022.

- Transdev & Avic Cávado, L.^{da}, com sede em Praça da Estação Rodoviária, Braga, pessoa coletiva n.º 516253697, legalmente representada por Louis Bertrand Marie Salamay e Cyril Arnaud Christophe Bourdin, de acordo com a credencial datada de 22 de novembro de 2022.

E

- Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), legalmente representada por José Manuel Oliveira, Anabela Paulo da Silva Carvalheira, Manuel Pedro Castelão e Sara Vanessa Carvalheira Gligó, de acordo com a credencial datada de 22 de novembro de 2022, adiante designado FECTRANS;

- Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores (SNMOT), legalmente representado por Jorge Manuel Fernandes Costa e Celestino Joaquim Lopes Teixeira, de acordo com a credencial datada de 22 de novembro 2022, adiante designado SNMOT;

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal (STTAMP), legalmente representado por Boaventura Luís Pereira Neto e Constantino Alexandre de Sousa Rocha, de acordo com a credencial datada de 22 de novembro de 2022, adiante designado STTAMP.

É nesta data, livremente e de boa fé, celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

1- A Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal subscreveram o acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

2- A Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da} e a Transdev & Avic Cávado, L.^{da} são duas sociedades comerciais que pretendem, nos termos previstos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aderir àquele acordo coletivo.

3- As associações sindicais subscritoras estão de acordo com a subscrição do necessário e presente acordo de adesão.

4- O presente acordo de adesão abrange duas empregadoras e 120 trabalhadores.

Matosinhos, aos 23 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois.

Pela Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.^{da}:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade gerente.
Cyril Arnaud Christophe, na qualidade de mandatário.
Louis Bertrand Marie Salamay, na qualidade de mandatário.

Pela Transdev & Avic Cávado, L.^{da}:

Sérgio Fernando Azinheiro Soares, na qualidade gerente.
Cyril Arnaud Christophe Bourdin, na qualidade de mandatário.
Louis Bertrand Marie Salamay, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- i) STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- ii) SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
- iii) SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca;
- iv) OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Piloto, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- v) STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e Marinha Mercante;
- vi) TRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transporte da Região da Madeira;
- vii) SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Serviços da Horta;
- viii) SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Sara Vanessa Carvalheira Gligó, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de mandatário.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Boaventura Luís Pereira Neto, na qualidade de mandatário.

Constantino Alexandre de Sousa Rocha, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de janeiro de 2023, a fl. 12 do livro n.º 13, com o n.º 8/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação do acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA

Entre:

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, pessoa coletiva n.º 501069356, com sede em Largo do Corpo Santo, n.º 6 - 4.º, 1200-129 Lisboa, legalmente representado por Rui Manuel Gomes Santos Caleiras e José Luís Simões Marques Nunes, adiante designado SITRA.

E

Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da}, pessoa coletiva n.º 511069553, com sede na Rua de São Francisco, n.º 660, Adroana, 2645-019 Alcabideche, Cascais, legalmente representado pela sua gerente, Sílvia Barata de Boms, adiante designada Scotturb.

É nesta data, livremente e de boa fé, celebrado o presente acordo de revogação do acordo de empresa subscrito pela Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transporte - SITRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, o qual se rege pelas seguintes cláusulas:

I- Do acordo de revogação

1- O SITRA e a Scotturb, subscreveram o acordo de em-

presa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

2- Em razão do acordo celebrado em 11 de novembro de 2022, o SITRA e a Scotturb acordam em proceder, com efeitos imediatos, à revogação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, deixando o mesmo, deste modo, de produzir quaisquer efeitos.

3- O presente acordo de revogação abrange um empregador (Scotturb) e 140 trabalhadores.

Lisboa, aos onze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois.

Pela Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da}:

Sílvia Barata de Boms.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes Santos Caleiras.

José Luís Simões Marques Nunes.

Depositado em 3 de janeiro de 2023, a fl. 12 do livro n.º 13, com o n.º 6/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED - Constituição

Estatutos aprovados em 4 de novembro de 2022.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1- A Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED é uma associação representativa dos trabalhadores que exercem a respetiva profissão sob a categoria profissional de diretores técnicos, constituída como pessoa coletiva de direito privado e sem fins lucrativos.

2- A Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED adota a sigla ASDITED.

Artigo 2.º

1- A ASDITED tem a sua sede em Lamego.

2- A ASDITED exerce a sua atividade em todo o território nacional, Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

3- A ASDITED sempre que entenda necessário à prossecução dos seus fins, pode, por simples deliberação da direcção, criar:

- a) Delegações;
- b) Outras formas de representação descentralizada.

Artigo 3.º

1- A ASDITED pode aderir a outras organizações sindicais.

2- A ASDITED pode colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras.

3- A ASDITED pode filiar-se ou criar organizações de interesse para os seus associados.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

1- A ASDITED orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- A ASDITED exerce a sua atividade com total autonomia e independência, do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza não sindical.

3- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da ASDITED, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais, com respeito pela liberdade de opinião e discussão.

4- A ASDITED agrupa, de acordo com os princípios da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados que a ela aderirem e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 5.º

1- A ASDITED tem por fim, em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses de todos os diretores técnicos, em especial dos seus associados;

b) Defender e promover os direitos individuais e coletivos dos seus associados no âmbito socioprofissional;

c) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

- d)* Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e)* Intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- f)* Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correta, as reivindicações dos seus associados e definir as formas de intervenção aconselhadas a cada situação;
- g)* Defender condições de trabalho para os seus associados, garantindo o exercício autónomo da profissão;
- h)* Defender a segurança e higiene nos locais de trabalho e participar na fiscalização;
- i)* Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com a atividade profissional dos associados;
- j)* Promover a valorização profissional e reconhecimento social dos diretores técnicos de exercício físico;
- k)* Promover o reforço das relações entre os associados, designadamente através do desenvolvimento de atividade socioculturais e desportivas;
- l)* Fomentar o desenvolvimento profissional dos diretores técnicos, designadamente através de formação;
- m)* Desenvolver os contactos e a cooperação com organizações nacionais ou estrangeiras, de natureza sindical, científica, profissional ou social, que visem o exercício da profissão de diretor técnico;
- n)* Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos, privados e sociais o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- o)* Quaisquer outros que lhe sejam cometidos por lei.

Artigo 6.º

1- À ASDITED compete, nomeadamente:

- a)* Desenvolver e apresentar às entidades competentes propostas legislativas e de normativos que regulem as condições de trabalho dos diretores técnicos;
- b)* Celebrar acordos e aprovar instrumentos de regulação coletiva de trabalho;
- c)* Declarar a greve e promover outras formas de luta, nos termos e nas condições da lei;
- d)* Dar parecer sobre os assuntos que se relacionem com a sua especialidade, por sua iniciativa ou quando solicitado pelos associados, organismos oficiais, entidades empregadoras ou por outras organizações;
- e)* Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas de trabalho e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;
- f)* Intervir nos processos disciplinares e judiciais instaurados aos associados pelas entidades empregadoras e em todos os casos de despedimento;
- g)* Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho e no exercício da profissão;
- h)* Atuar, prontamente, com vista à revogação imediata, sempre que identificadas disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos associados;

- i)* Criar, gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras associações, órgãos e instituições de caráter social;
- j)* Desenvolver ações sindicais em conjunto com outras organizações congéneres;
- k)* Defender os princípios éticos inerentes ao exercício profissional de diretor técnico e, designadamente, participar às entidades competentes os casos de alegada prática ilegal que cheguem ao seu conhecimento;
- l)* Promoção de ações de formação profissional destinadas a associados e demais interessados.

Artigo 7.º

1- Para a prossecução dos seus fins a ASDITED deve:

- a)* Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses como trabalhadores e profissionais;
- b)* Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural do associados;
- c)* Promover a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos diretores técnicos;
- d)* Implementar dinâmicas facilitadoras de uma estreita e contínua ligação entre todos os associados;
- e)* Desenvolver ações de divulgação, promoção e valorização da profissão à sociedade;
- f)* Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 8.º

1- Têm direito a filiar-se na ASDITED todos os profissionais diretores técnicos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º, bem como aqueles que tendo deixado de exercer a profissão pretendam manter a qualidade de sócios e o solicitem, na medida em que aceitem os seus princípios e fins estatutários.

2- É vedada a inscrição na ASDITED aos profissionais que estejam, a título da mesma profissão ou atividade, filiados em qualquer outro sindicato, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição.

Artigo 9.º

1- A proposta de filiação deverá ser dirigida à direção da ASDITED, em formulário próprio disponibilizado para esse efeito, onde conste obrigatoriamente a identificação completa do profissional (nome, data de nascimento, número de identificação civil e fiscal, correio eletrónico), local de trabalho e de residência, categoria profissional exercida.

2- O pedido de filiação será acompanhado dos documentos que faça prova dos elementos de identificação, da categoria profissional e de declaração de compromisso de honra em como não está filiado em outro sindicato.

3- A direção, no prazo máximo de oito dias úteis após a apresentação do pedido, comunicará a sua decisão ao interessado.

4- A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio.

5- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na reunião imediata à entrada do pedido.

6- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 10.º

1- São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da ASDITED nas condições fixadas no presente estatuto;

b) Participar nas atividades da ASDITED no respeito pelos princípios e normas deste estatuto;

c) Intervir nas assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar dos serviços organizados ou prestados pela ASDITED ou por intermédio de quaisquer organizações dela dependente, em que a ASDITED esteja filiada ou tenha celebrado acordo, nos termos dos respetivos estatutos ou nos termos acordados;

e) Beneficiar da ação desenvolvida pela ASDITED em defesa dos interesses profissionais, económicos e sociais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

f) Ter acesso a informação relativa a qualquer atividade da ASDITED, desde que não seja de carácter confidencial, sendo o carácter de confidencialidade determinado pela direção;

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

Artigo 11.º

1- A ASDITED pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião política ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos diversos órgãos subordinam-se às seguintes normas:

a) Para o exercício do direito de tendência, os sócios devem constituir-se formalmente em tendência, mediante comunicação desse facto ao presidente da mesa da assembleia geral, com a indicação dos respetivos representantes;

b) Os sócios formalmente organizados em tendência têm direito a utilizar as instalações da ASDITED para efetuar reuniões com comunicação prévia de noventa e seis horas à direção;

c) As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos;

d) As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os da ASDITED.

Artigo 12.º

1- São deveres dos associados:

a) Cumprir e respeitar as determinações do presente estatuto;

b) Manter-se informado e participar nas atividades da ASDITED, nomeadamente nas assembleias ou grupos de trabalho;

c) Desempenhar com zelo as funções para que for eleito, ou nomeado, salvo por motivos atendíveis, devidamente justificados;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, da direção e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

f) Fortalecer a ação sindical e a respetiva organização sindical nos locais de trabalho;

g) Difundir por todos os meios ao seu alcance os objetivos e ação da ASDITED, contribuindo para o alargamento da influência desta associação sindical;

h) Contribuir para a sua educação sindical, política, cultural bem como para a dos demais trabalhadores;

i) Divulgar as publicações editoriais da ASDITED;

j) Pagar a quota devida;

k) Comunicar, no prazo máximo de 15 dias úteis a mudança de residência ou de local de trabalho;

l) Comunicar, no prazo máximo de 30 dias, a aposentação ou reforma, a incapacidade por doença, impedimento por serviço militar, a situação de desemprego, a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração.

Artigo 13.º

1- o valor da quotização é aprovado pela assembleia geral por proposta da direção, ouvido o conselho fiscal.

2- A direção pode propor à assembleia geral, ouvido o conselho fiscal, no início de cada ano, a fixação de uma jóia para admissão de novos associados.

3- Os associados que passem à situação de aposentação ou reforma, e que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados pela ASDITED, ficam obrigados ao pagamento de quota de valor definido pela direção.

4- Os associados que passem à situação de incapacidade por doença prolongada, situação de desemprego, suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração, que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados pela ASDITED, ficam obrigados ao pagamento de uma quota de um terço do valor aplicável aos associados no ativo.

Artigo 14.º

1- Perdem a qualidade de associados todos aqueles que:

- a) Solicitem o cancelamento da inscrição na ASDITED através de comunicação escrita em formulário próprio disponibilizado para o efeito;
- b) Deixem de pagar quotas sem motivo atendível e devidamente justificado, durante três meses consecutivos e se, depois de avisados por escrito, não regularizarem o pagamento em dívida no prazo de um mês após a data da receção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 15.º

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo nos casos de expulsão por falta de pagamento de quotas, em que a readmissão depende do pagamento das quotas em dívida.

2- Os associados que se encontrem na situação prevista no número anterior ficam de imediato obrigados ao cumprimento dos deveres estatutários e só adquirem o pleno gozo dos seus direitos após decorrido, no mínimo, um semestre.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 16.º

A definição de infração disciplinar para os efeitos dos presentes estatutos, bem como o exercício do poder disciplinar sobre os associados, considerando os respetivos direitos e deveres estatutários e legais, será objeto de regulamento próprio, a aprovar nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Órgãos da ASDITED

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

1- Os órgãos da ASDITED são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) A direção.

Artigo 18.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos, em lista conjunta, por voto direto e secreto, em assembleia geral convocada ao abrigo do artigo 31.º

Artigo 19.º

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos da ASDITED é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os mandatos dos órgãos da ASDITED terminam com a tomada de posse de novos órgãos.

Artigo 20.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito, com exceção dos cargos da direção que poderão ser remunerados quando exercidos a tempo completo.

2- Os membros dos órgãos que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pela ASDITED das importâncias correspondentes, bem como das despesas efetuadas.

Artigo 21.º

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, de acordo com a deliberação dos membros efetivos.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 22.º

1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.

2- Considera-se abandono de funções a não comparência dos membros eleitos de um órgão ao desempenho dos seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou a ausência injustificada a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Artigo 23.º

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos, individual ou coletivamente, pela assembleia geral, mediante deliberação em assembleia convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes.

2- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem 50 % dos membros do órgão em causa, a substituição será por cooptação pela direção, de entre a lista de suplentes, se existir, ou na ausência desta, de entre os associados em condições de elegibilidade.

3- Quando forem destituídos, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, os novos membros em sua substituição.

4- Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, a eleição ou cooptação de membros para preencher vagas, faz-se pelo tempo que faltar para o termo do mandato dos órgãos substituídos.

SECÇÃO II

Assembleia deral

Artigo 24.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 25.º

1- Sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral e a direção, por voto direto e secreto de entre os associados da ASDITED com capacidade eleitoral passiva;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre propostas dos órgãos e aprovar moções e recomendações de carácter profissional e associativo;
- e) Deliberar sobre propostas de alteração do presente estatuto;
- f) Autorizar a direção a alienar ou onerar bens imóveis e a contrair empréstimos;
- g) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos da ASDITED ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar criteriosamente;
- h) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- i) Deliberar sobre a desvinculação de organizações sindicais nacionais e internacionais;
- j) Deliberar sobre a destituição de membros da mesa da assembleia geral e da direção;
- k) Deliberar sobre a dissolução da ASDITED e forma de liquidação do seu património;
- l) Deliberar sobre as demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da ASDITED.

Artigo 26.º

1- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária, até 31 de março de cada ano, para exercer as competências previstas nas alíneas b) e c) do artigo anterior, e de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas na alínea a) do mesmo artigo.

2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral entender necessário;
 - b) Por solicitação da direção;
 - c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- No caso previsto no número anterior o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento.

Artigo 27.º

1- A convocação da reunião da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de

impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios remetidos aos associados por correio eletrónico e publicados na página pública da internet e respetivas redes sócio-profissionais digitais, com a antecedência mínima de quinze dias e afixados na sede e em todas as delegações da ASDITED, caso existam, onde deverá constar o dia, local e hora da sessão, bem como a ordem de trabalhos.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas e), g), i), j) e k) do artigo 29.º dos estatutos, o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

3- No caso da convocação da assembleia eleitoral o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

Artigo 28.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de associados, salvo nos casos em que os estatutos disponham diferente.

Artigo 29.º

1- As reuniões de assembleias extraordinárias requeridas pelos associados, nos termos da alínea c) número 2 artigo 30.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início, pela ordem que constem do requerimento.

2- Caso não se realize por não estarem presentes dois terços do número de associados requerentes, estes perderão o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 30.º

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos participantes.

2- O voto será sempre directo e, quando se trate de eleições ou de deliberações sobre a integração noutras organizações sindicais ou associações com elas, será também secreto.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 31.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.

2- A mesa da assembleia geral tem até três elementos suplentes.

Artigo 32.º

1- Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar posse aos novos membros eleitos pela assembleia eleitoral, no prazo de cinco dias após a eleição, e aos membros suplentes que sejam chamados à efetividade;

c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento das assembleias gerais e eleitorais e rubricar todas as folhas das atas;

e) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto;

f) Informar os associados das deliberações da assembleia geral.

2- Nas situações de falta ou impedimento do presidente as competências referidas no número anterior cabem ao vice-presidente.

Artigo 33.º

1- Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar e divulgar, expedindo e publicando, os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Redigir as atas;

d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento da assembleia geral;

f) Assistir às reuniões da direção sem direito a voto.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 34.º

1- A direção é composta por um presidente e dois vice-presidentes, os quais poderão exercer funções específicas, nomeadamente de secretário, tesoureiro ou outras.

2- O presidente da direção é o presidente da ASDITED.

Artigo 35.º

1- A direção, na sua primeira reunião, deve:

a) Aprovar o seu regimento;

b) Deliberar sobre as delegações de competências;

c) Definir as funções e responsabilidades dos seus membros para além das atribuídas estatutariamente.

2- A direção funciona de acordo com as disposições do presente estatuto e do regimento referido na alínea a) do número anterior.

3- A direção só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

4- A direção pode deliberar que qualquer dos seus membros seja remunerado pelo exercício do seu cargo, em exclusivo ou não, caso em que a designação do respetivo cargo será acrescida da expressão «executivo».

5- Na ata da reunião onde se deliberar o disposto no número anterior deverão constar as condições da remuneração.

Artigo 36.º

1- Compete à direção, em especial:

a) Representar a ASDITED em juízo e fora dele;

b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;

c) Dirigir e coordenar a actividade da ASDITED, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar o património, cobrar as receitas e gerir os fundos da ASDITED;

f) Deliberar sobre outras formas de receita da ASDITED;

g) Decidir constituir ou integrar sociedades, fundações, associações ou outro tipo de pessoa colectiva, bem como participar na respectiva administração sempre que tal se revele útil à prossecução dos fins da ASDITED;

h) Deliberar sobre a filiação ou criação de organizações de interesse para os seus associados;

i) Elaborar o inventário dos haveres da ASDITED que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

j) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

l) Admitir, suspender e demitir os colaboradores da ASDITED, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do ASDITED;

n) Deliberar sobre formas de representação descentralizada da ASDITED;

o) Promover a publicação regular de informação aos associados;

p) Aprovar o seu regimento;

q) Exercer todas as demais funções que lhe são determinadas nos presentes estatutos.

Artigo 37.º

1- Compete, em especial, ao presidente da direção:

a) Dirigir os serviços da ASDITED;

b) Presidir à direção;

c) Fazer executar as deliberações e despachar o expediente corrente dos órgãos a que preside;

d) Exercer as competências da direção em caso de reconhecida urgência;

e) Delegar qualquer das suas competências nos restantes membros da direção.

Artigo 38.º

1- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião, estando presentes no mínimo dois elementos, caso haja convocação regular de todos os membros.

2- Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 39.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente, nos termos gerais do direito, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros da direção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 40.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por dois membros da direção, sendo uma a do presidente.

2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 41.º

A direção reúne de acordo com o seu regimento.

Artigo 42.º

1- O elemento da direção que exerça a função de tesoureiro é, em conjunto com o presidente, o responsável pela gestão corrente dos fundos da ASDITED, de acordo com o orçamento anual.

2- Ao tesoureiro compete, em especial, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 43.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos, em lista conjunta, pela assembleia eleitoral, constituída por todos os associados da ASDITED no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais, sendo o respetivo processo eleitoral previsto em regulamento próprio a aprovar nos termos legais.

CAPÍTULO VIII

Regime financeiro

Artigo 44.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 45.º

São receitas da ASDITED:

- a) A jóia de inscrição e as quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) Quaisquer doações, heranças, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- e) As receitas que forem deliberadas pela direção, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

Artigo 46.º

As receitas terão as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentânea com as finalidades prosseguidas pela ASDITED;

b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá.

Artigo 47.º

1- As despesas da ASDITED são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos interno todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentânea com as finalidades prosseguidas pela ASDITED;

b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá.

2- Só património da ASDITED responde pelo seu passivo e pelos compromissos assumidos em seu nome.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 48.º

1- A fusão e a dissolução da ASDITED só se pode verificar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por pelo menos dois terços dos associados presentes, em escrutínio secreto.

2- A dissolução só pode ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias da ASDITED.

Artigo 49.º

1- A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução da ASDITED define, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão para o efeito, composta por, pelo menos, cinco membros.

2- Os bens da ASDITED não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 50.º

1- Os presentes estatutos só podem ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicadas nos dois jornais mais lidos do país.

3- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de três quartos dos votantes presentes na assembleia geral, em escrutínio secreto.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias e finais

Artigo 51.º

1- Por deliberação dos presentes na assembleia constituinte de 4 de novembro de 2022 foi eleita a comissão instaladora da ASDITED constituída pelos elementos identificados na respetiva ata.

2- O mandato da comissão instaladora cessa com a investidura dos órgãos da ASDITED.

Artigo 52.º

1- Compete à comissão instaladora:

a) Preparar os regulamentos internos necessários ao funcionamento da ASDITED;

b) Promover a inscrição de associados;

c) Realizar todos os atos necessários à instalação e normal funcionamento da ASDITED;

d) Assumir as competências constantes da direção e mesa da assembleia geral com as devidas adaptações;

e) Nomear a comissão eleitoral e preparar o primeiro ato eleitoral para os órgãos nacionais da ASDITED nos termos do presente estatuto, com as devidas adaptações.

2- Para a prossecução das suas atribuições, a comissão instaladora rege-se, com as necessárias adaptações, pelo regime previsto no presente estatuto.

Artigo 53.º

As eleições dos diversos órgãos da ASDITED devem ser realizadas até 150 dias após a entrada em vigor do presente estatuto.

Artigo 54.º

1- A resolução de dúvidas ou omissões ao presente estatuto é da competência da mesa da assembleia geral, em harmonia com quadro legal específico e respeito pelos princípios gerais de direito.

2- Nesta matéria as deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Registado em 4 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 2 do livro n.º 3.

SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de dezembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

PARTE I

Natureza e objeto

CAPITULO I

Natureza, âmbito e sede

Artigo 1.º

Designação

1- O SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, integra todos os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua atividade na indústria, serviços, equipamentos, produção, captação, transformação, transporte, distribuição, montagem e reparação, nas áreas da energia, petroquímica, química, refinação, ambiente, águas, resíduos, metalurgia, metalomecânica, eletromecânica, material elétrico e eletrónico, sistemas de comunicação da informação, conhecimento e afins.

Registado em 2 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 2 do livro n.º 3.

SITRL - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que em assembleia geral extraordinária realizada em 17 de dezembro de 2022, foi deliberada a extinção voluntária do SITRL - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do SITRL - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa, efetuado em 19 de julho de 2019, com efeitos a partir da publicação deste aviso.

II - DIREÇÃO

SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitetura - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Catarina Gonçalves Marques Rego Salgado.
Ana Rita Gonçalves Amado.
André Renato Madeira Antunes.
Bruno Plasencia e Quelhas.
Camila de Sousa Esturilho.
Diogo Henrique Lopes Pereira da Silva.
João Duarte Gonçalves.
João Pedro Nunes Sousa.
Mónica Catarina Garcia Ribeiro.
Ricardo Gouveia de Almeida.
Rita Sá Lemos de Macedo Duarte.

Suplentes:

Bruna Daniela Cunha Alves.
Carolina Teixeira Jegundo.
Tomás Lopes Vasconcelos.
Pedro Januário Gomes.

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Paulo Manuel Silva Barqueiro (secretário-geral).
Ana Paula Tavares Leal Fontes.
António Fernando Vieira Pinheiro.
Fernando Manuel Loura Oliveira Freire.
João António Gonçalves Catalão.
João Manuel Cunha Miranda.
Maria Conceição Lourenço Dias Grancho.
Maria Isabel Oliveira Jesus.
Solange Magda Rebola Sacadura Gomes.

Suplentes:

Carla Sandra Duarte Pinheiro.
Maria Helena Castela Monteiro.
João Pedro Monteirinha.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de dezembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2010.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Lisboa na Gare Marítima da Rocha, segundo piso, sala da Comunidade Portuária de Lisboa, zona três, Cais de Alcântara 1350-352, e exerce a sua ação em todo o território nacional, podendo, para o efeito, criar delegações.

Registado em de 4 janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 153 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - ETE Empresa de Tráfego e Estiva SA, representada pela Sra. Dr.ª Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura Brito de Bogas

Vogal - ETE Fluvial, SA, representada pelo Sr. Eng. António Joaquim Ramos Jordão

Vogal - Portugs II Reboques Marítimos SA, representada pelo Sr. Rui José Sousa Cruz

ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente	Nuno Alexandre Oliveira Lopes	Nuno A. O. Lopes, L. ^{da}
Vice-presidente adjunto	Vitória Balsas Abreu	Balsas Abreu - Alojamento Turístico, L. ^{da}
Vice-presidente secretário	Célia Miranda Carrasqueiro	VERALLIA PORTUGAL, SA
Vice-presidente tesoureiro	Antonio Luis Valente Alves	MMPET, L. ^{da}
Suplente	Joana Margarida Moura Nascimento	Offsetarte Artes Gráficas, L. ^{da}
Suplente	Tiago Marques Coelho	Maria Murta Farmácia, SA

Setores:

Comércio

Vice-presidente	João Manuel Lázaro Santiago	Adriano Seco Santiago
Vogal	Diogo Costa Luis Cardoso	Litocar - Distribuição Automóvel, SA
Vogal	Hugo António Nheu Quaresma	Sapatarias Quaresma, L. ^{da}
Suplente	Paula Sofia Mendes Simões	ALLAC, Unipessoal L. ^{da}

Indústria

Vice-presidente	José Pedro Marques	Microplásticos SA
Vogal	Rafael Balsas Abreu	CCEL - Casa das Carnes do Ervedal, L. ^{da}
Vogal	Mário José Rodrigues Pimentel	Cavaleiro & C. ^a , L. ^{da}
Suplente	Pedro Alexandre Ladeiro Oliveira	Prismas & Esferas Eng. ^a e Construção, L. ^{da}

Serviços

Vice-presidente	Raúl Pires Simões Capão	Foztráfego - Agência Marítima da Figueira, L. ^{da}
Vogal	Fernando Lopes Cardoso	Espaços Trato, Imobiliária L. ^{da}
Vogal	Claúdio Gabriel Fragata Neto	Octagono Comunicação Digital, L. ^{da}
Suplente	Pedro José Marinheiro Loureiro	CIPEF - Centro de Inspeção de Veículos Automóveis, L. ^{da}

Turismo

Vice-presidente	Jorge Miguel Pereira Simões	Lupa Hóteis - Empreendimentos Hoteleiros, L. ^{da}
Vogal	Isabel João Brites	Fiel do Bairro, Unipessoal, L. ^{da}
Vogal	Álvaro José Moura Fernandes Tomás	José Fernandes Tomás, Unipessoal, L. ^{da}
Suplente	Pedro Manuel Afonso Soares Caldeira	Quinta Santo António do Cardal, L. ^{da}

Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Substituição

Na identidade dos membros da direcção eleitos em 16 de dezembro de 2020 para o mandato de três anos, publicada

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Efacec Power Solutions, SGPS, SA, representada pelo Senhor Eng.º David Augusto Claudino, passa a ser representada pelo Senhor Eng.º Nuno Filipe Gonçalves da Silva.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Jorge Miguel Santos Lopes Pinto	Lisboa
Francisco Manuel Cardoso Gonçalves	Lisboa
Rui Pedro Rodrigues de Lima Moreira	Porto
Helder da Costa Pereira Ribeiro	Porto
Jaquelina Maria Sanches Brito	Lisboa
Maria José Sousa Cardoso	Porto
Isabela Maria Martins Silva Mendes	Porto
Fernando Manuel Nunes Patricio	Setúbal
António Fernando Lopes dos Santos	Porto
Sérgio Braz Rodrigues Pato	Lisboa
Ana Patrícia Rodrigues de Oliveira Santana da Silva	Lisboa
Sub-CT número 1: Picoas	
Joaquim António Roque Dias Quitério	Picoas
Carlos Jorge de Almeida Mercier	Picoas
Sofia Alexandra Pereira Lopes	Picoas

Ana Patrícia Rodrigues de Oliveira Santana da Silva	Lisboa
Rui Miguel Sena Boieiro	Picoas

Sub-CT número 2: Lisboa cidade

Renato Firmino Fernandes Teixeira	C. B. Roma
Marcio Manuel dos Santos Figueiredo Coelho	Monsanto
Teresa Maria dos Santos Alves	C. B. Roma
Luís Manuel Coelho Rodrigues	Chelas
Miguel Angelo Correia da Fonseca	C. B. Roma

Sub-CT número 3: Cascais - Sintra - Tagus Park

José Carlos Ardao Rodrigues Souto	Tagus Park
Nuno Fernando Afonso de Oliveira	Linda-a-Velha
Carlos Miguel Simão Farinha	Alfouvar-Sintra
José Joaquim Coelho da Silva Monteiro	Linda-a-Velha
Vítor Manuel Dinis Henriques	Alfouvar-Sintra

Sub-CT número 4: Zona norte Lisboa

Rui Duarte Rolão Abelho	V. Franca Xira
Inácio Vieira Te	S. A. Cavaleiros
Mauro Alexandre Ferreira Martins	Torres Vedras

Sub-CT número 5: Santarém

Maria João Ferreira Lopes	Santarém
---------------------------	----------

Sub-CT número 6: Porto Cidade

António Fernando Lopes dos Santos	Ten. Valadim
Ricardo Ciriaco Almeida Macedo	Ten. Valadim
Renato Jorge Gomes da Rocha Fernandes	Ten. Valadim
Sílvia Susana Dias Vaz	Ten. Valadim
José Manuel Malheiro Barros	Ten. Valadim

Sub-CT número 7: Gaia

Sérgio Augusto Rosinha Vasconcelos Pereira	Vila Nova Gaia
Artur Manuel Marques Oliveira	Vila Nova Gaia
Joaquim Oliveira Soares	Vila Nova Gaia

Sub-CT número 8: Penafiel - Felgueiras - Amarante

Carlos Alberto da Costa e Sousa	Penafiel
---------------------------------	----------

Sub-CT número 9: Viana do Castelo - Valença

Artur Manuel Ramos da Silva	Viana do Castelo
-----------------------------	------------------

Sub-CT número 10: Braga

Ivo da Silva Cerqueira Gomes	Braga
Fernando Jorge Mtenegro Seixas Maurício Costa	Braga
Carlos Alberto Graça de Barros	Braga

Sub-CT número 11: Famalicão

Vítor Manuel Simões Silva	Famalicão
---------------------------	-----------

Sub-CT número 12: Mirandela

Eduardo dos Santos Pires	Mirandela
--------------------------	-----------

Sub-CT número 13: Vila Real

Serafim Manuel Gomes da Silva	Vila Real
-------------------------------	-----------

Sub-CT número 14: Aveiro

António Jorge Lopes Oliveira	Quinta do Simão
Teresa Maria Castanheira de Pinho	Quinta do Simão
Fernando António da Silva Pinho	Quinta do Simão

Sub-CT número 15: Viseu - Seia - Guarda

João Carlos Timóteo Osório	Viseu
Paulo Jorge Lopes Sousa Costa	Viseu
Luís Filipe Jorge Beja Neves	Viseu

Sub-CT número 16: São João Madeira

Tiago Coelho Brandão	S. João Madeira
----------------------	-----------------

Sub-CT número 17: Coimbra

Telmo Daniel Oliveira Craveiro	Coimbra
Vítor Manuel Martins Macedo Alegria	Coimbra
Paulo Jorge Leal das Neves Costa	Coimbra

Sub-CT número 18: Figueira Da Foz - Pombal - Mealhada

João Carlos Pedrosa Seco Lérias	Figueira da Foz
---------------------------------	-----------------

Sub-CT número 19: Castelo Branco - Covilha - Sertã

Joaquim Rogério Cardoso	Castelo Branco
Paulo Alexandre Almeida Morais	Covilhã
Arlindo dos Santos Pires Antunes	Covilhã

Sub-CT número 20: Leiria - Caldas da Rainha

José dos Santos Pedro Ferreira	Leiria
Manuel José Bernardino Nunes	Leiria
Pedro José Vala Franco	Caldas da Rainha

Sub-CT número 21: Torres Novas

Carlos Manuel Godinho Brites	Torres Novas
------------------------------	--------------

Sub-CT número 22: Corroios - Vila Chã

Pedro Jorge Lopes Paulino	Vila Chã
Flavio Alexandre Lima Pataco	Corroios
Ricardo Miguel Rodrigues Fernandes	Vila Chã

Sub-CT número 23: Setúbal

Duarte Alferes Pinto Soares	Setúbal
João Manuel da Cruz Piedade	Setúbal
Nuno Miguel Sobral Alves Conde	Setúbal

Sub-CT número 24: Santiago Cacém

Ruben Manuel Capela Santos Pereira	Santiago Cacém
------------------------------------	----------------

Sub-CT número 25: Évora - Estremoz

Luís Filipe Prates dos Santos	Évora
-------------------------------	-------

Sub-CT número 26: Portalegre

Francisco António Carvão Trindade	Portalegre
-----------------------------------	------------

Sub-CT número 27: Beja

João Manuel Oliveira Galamba	Beja
------------------------------	------

Sub-CT número 28: Faro

Paulo Alexandre Bernardo Santos	Faro
Franquelim Alexandre Dias Evaristo	Faro
Anabela Farinho Viegas Ramos	Faro

Sub-CT número 29: Portimão

Vasco da Silva Costa Barata Feio	Portimão
----------------------------------	----------

Sub-CT número 30: Madeira - Porto Santo

Duarte Filipe Fernandes Nunes	Funchal
Carlos Manuel Machado Fernandes	Funchal
Ruben José Ferreira Reis	Funchal

Sub-CT número 31: São Miguel

Eduardo de Jesus Moniz dos Santos	Ramalho
Sónia Margarida Martins Dias Medeiros	Praça Vasco Gama
Elisabete Bulhões Arruda Quadros	Praça Vasco Gama
Sub-CT número 32: Santa Maria	
Rui Jorge Parece Batista	Santa Maria
Sub-CT número 33: Terceira	
Paulo Henrique Gomes Alves	Angra Heroísmo
Sub-CT número 34: Pico	
Tiago Fernando Bettencourt de Melo	Pico

Sub-CT número 35: Horta - Faial

Carlos Manuel Oliveira Garcia Dutra	Horta
-------------------------------------	-------

Sub-CT número 36: Graciosa

Helio Gil da Silva	Graciosa
--------------------	----------

Sub-CT número 37: S. Jorge

João Pedro Furtado Ataíde	S. Jorge
---------------------------	----------

Sub-CT número 38: S. Cruz das Flores

Kevin Vieira Alves	S. Cruz Flores
--------------------	----------------

Registado em 4 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 56 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

JACL Products - Produção de Componentes Automóveis, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa JACL Products - Produção de Componentes Automóveis, Unipessoal L.^{da}, realizada em 5 de dezembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2022.

Efetivos:

Patrícia Raquel Gomes Queirós.
Ana Cristina da Silva Simão Gomes.
Sandra Rute Oliveira Valério Maurício.

Suplente:

Cátia Alexandra Nunes Rato.

Registado em 2 janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 1, a fl. 159 do livro n.º 1.