



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 25 de outubro de 2022 .....	142
- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) às últimas 4 horas de serviço entre os dias 1 de novembro de 2022 e 31 de janeiro de 2023 .....	145
- Greve em vários Hospitais, EPE das 8 horas do dia 17 às 24 horas do dia 18 de novembro de 2022 .....	147
- Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA e IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA no dia 30 de novembro e entre os dias 1 e 16 de dezembro de 2022 .....	150
- Greve na Transportes Aéreos Portugueses, SA nos dias 8 e 9 de dezembro de 2022 .....	152
- Greve no Hospital de Vila Franca de Xira, EPE entre as 8 e as 24 horas do dia 15 de dezembro de 2022 .....	154
- Greve nas Administrações Portuárias, Portos dos Açores, SA e na C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA nos dias 22, 23, 27, 28 e 29 de dezembro de 2022 e nos dias 2, 6, 9, 13, 16, 20, 23, 27 e 30 de janeiro de 2023 .....	156
- Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 3 a 8 de janeiro de 2023 ao trabalho suplementar e no dia 5 de janeiro de 2023 .....	159

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

**Convenções coletivas:**

- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L. <sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global .....	163
--	-----

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS - Alteração .....	181
---	-----

**II – Direção:**

- Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS - Eleição .....	186
- Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE - Eleição .....	186
- Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Eleição .....	187
- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF - Eleição .....	187

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Alteração .....	187
---	-----

**II – Direção:**

- Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP - Eleição .....	188
--	-----

- Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM - Eleição .....	188
- Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) - Eleição .....	189

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Associação Norte Cultural - Eleição .....	189
---	-----

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Convocatória .....	190
--	-----

**II – Eleição de representantes:**

- Sibelco Portuguesa, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	190
- Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA - Eleição .....	190

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 25 de outubro de 2022

Número do processo: 34/2022 - SM.

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

Assunto: greve no Metropolitano de Lisboa, EPE | FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA, SITESE, STMetro | greve de 24 horas no dia 25 de outubro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acordão

##### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 13 de outubro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste mesmo dia de aviso prévio subscrito pelas associações sindicais FECTRANS, STTM, SINDEM, SITRA, SITESE, STMetro, para os trabalhadores seus representados no Metropolitano de Lisboa, EPE, estando a execução da greve, nos termos do aviso prévio, fixada nos seguintes termos:

Greve de 24 horas no dia 25 de outubro de 2022, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 13 de outubro de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve no que respeita à circulação de composições, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

##### II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Pedro Romano Martinez;

– Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues Costa Lamelas;

– Árbitro dos empregadores: Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.

2- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 21 de outubro de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos. A reunião teve lugar de forma mista, porquanto o árbitro presidente e o árbitro dos empregadores participaram a distância, por videoconferência, enquanto o árbitro dos trabalhadores, assim como o secretariado participaram presencialmente na reunião.

3- Compareceram (presencialmente), em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo/a FECTRANS:

– Paulo Jorge Machado Ferreira.

STTM:

– José Manuel da Silva Marques;

– José Augusto Ferreira Rodrigues.

SINDEM:

– José Carlos Estevão Silveira.

SITRA:

– Nuno Ricardo Alves Fonseca;

– Ana Paula Cabaço Carvalho.

STMetro:

– Luís Miguel Patrocínio Gomes Fernandes;

– Carlos Carrilho de Macedo.

SITese:

– José Augusto Santos.

Pelo Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE (participaram a distância, por videoconferência):

– Paula Ferreira Martins;

– Tiago Bruno Silva;

– Fausto Augusto Gonçalves Sá Marques.

4- Os representantes dos sindicatos justificaram a sua posição relativamente aos serviços mínimos no que respeita à circulação de composições e prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral. Além da justificação escrita junta com o aviso prévio de greve e da resposta apresentada à proposta do Metropolitano de Lisboa, EPE, foram ainda anexados ao processo documentos entregues antes da reunião. Em concreto, e pela ordem de intervenções, Paulo Machado Ferreira referiu que o Metro não presta um serviço público impreterível, pois há alternativas, acrescentando que os serviços mínimos propostos pela empresa põem em causa

a segurança dos utentes; Silva Marques reiterou, com bastantes pormenores técnicos, a falta de segurança do serviço de comboios com circulação reduzida de composições; José Carlos Silveira renovou a ideia de não haver necessidades impreteríveis, por haver outros transportes alternativos e que a rede de Metro não serve qualquer hospital; Nuno Fonseca, relativamente aos transportes alternativos, indicou que o passe é válido nos outros meios de transporte; José Augusto Santos, quanto à falta de segurança, aludiu ao risco de as plataformas poderem ficar cheias de utentes; e Carlos Macedo referiu que a circulação de 25 % das composições discrimina os utentes, não aproveitando aos mais carenciados. Sumariamente, reiteraram na reunião que a decretação de serviços mínimos na circulação de comboios não se integra nos parâmetros do regime jurídico da greve, concretamente quanto à adequação e proporcionalidade, num dia em que não se encontra convocada qualquer outra greve de transportes públicos em Lisboa. Salientaram ainda o facto de a rede de Metro só satisfazer necessidades impreteríveis relacionadas com a saúde no que respeita ao acesso ao Hospital de Santa Maria e, mesmo neste caso, limitadamente. A estes argumentos, os sindicatos renovaram, com veemência, o risco que a decretação de serviços mínimos na circulação de comboios acarreta para os utentes do Metro; neste contexto, referiram que a segurança dos utentes pode ser posta em causa.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos no que concerne à circulação de comboios, em que estariam em circulação 25 % das composições. Justificaram os serviços mínimos invocando prejuízo à população, na medida em que a greve prejudica os mais carenciados que não têm alternativa, devendo recorrer ao transporte público e o transporte rodoviário não constitui opção ao Metro na cidade de Lisboa; a este propósito e aludindo aos serviços de saúde indicaram que a rede de Metro, além de permitir um fácil acesso a hospitais públicos (como o de Santa Maria, Pulido Valente, Santa Marta e Curry Cabral), também permite a deslocação a vários hospitais privados (p. ex., Hospital da Luz no Colégio Militar e Lusíadas). Refiram, ainda, que as greves têm sido recorrentes, no Metro e em diferente tipo de transportes urbanos, prejudicando essencialmente os utentes, com reduzido impacto económico negativo para a empresa, porquanto não paga os correspondentes salários dos trabalhadores grevistas e tem uma poupança de energia elétrica. Por fim, justificaram a inexistência de risco para os utentes, em grande medida fundando-se num parecer do IMT e indicando que a empresa tem meios para impedir as concentrações de público, como nos casos de eventos desportivos ou musicais, fechando ou limitando nos canais de acesso a entrada intempestiva de utentes. Referindo, ainda, neste contexto, que os vigilantes continuam a prestar serviço durante o período de greve para controlar o acesso aos cais de embarque. A este propósito, foi projetado um pequeno vídeo com um cais cheio de utentes na sequência de um jogo de futebol, em que os adeptos festejavam a vitória, sem risco na circulação de comboios.

O tribunal questionou as partes quanto à viabilidade de os serviços mínimos serem decretados, com maior percentagem de circulação de composições, circunscrevendo-se aos

períodos de maior afluência de utentes, nomeadamente nos designados «picos» da manhã e da tarde, mas a proposta não teve acolhimento por parte dos sindicatos.

5- Da posição manifestada pelas Partes resulta que a divergência quanto aos serviços mínimos se circunscreve unicamente à circulação de comboios no período de greve, pelo que importa decidir a questão.

### III - Enquadramento jurídico fundamentação

1- Tendo em conta que a greve decretada para o dia 25 de outubro tem a duração de vinte e quatro horas, afetando, nesse período, um transporte público essencial da área metropolitana de Lisboa, implicando uma paralisação durante um dia inteiro, afetando o pico de transporte durante a manhã, que ocorre por volta das 8h30, assim como o pico de transporte da parte da tarde dessa terça-feira, a determinação de serviços mínimos deve assentar no pressuposto de ser necessário atender a necessidades sociais impreteríveis da população, que tem de se deslocar nesta zona do país durante todo esse dia.

Estão em causa, neste caso, necessidades relacionadas, não só com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas (em que se incluem os hospitais públicos, como Santa Maria, mas também noutros hospitais privados e centros de saúde em diferentes locais da cidade de Lisboa), mas igualmente com a efetivação do direito ao trabalho, do direito ao ensino ou simplesmente da liberdade de circulação por parte daqueles que têm de se deslocar na área metropolitana de Lisboa, que justificariam os referidos serviços mínimos. Sabendo que a rede de Metro é usada por um número muito elevado de utentes para, no dia-a-dia, se deslocarem para os seus locais de trabalho, para os estabelecimentos de ensino ou, simplesmente, para atividades diárias inadiáveis. De onde resulta que o Metro presta um serviço público de transporte que satisfaz necessidades sociais impreteríveis.

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

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

A necessidade de se fixarem serviços mínimos, *in casu*, resulta da própria lei (artigo 57.º, número 3, da CRP e artigo 538.º, número 5, do CT), porquanto o interesse social no funcionamento - ainda que mínimo - dos transportes públicos

encontra previsão específica nesta sede. Com efeito, o setor dos transportes coletivos de passageiros, atenta a liberdade de circulação das pessoas relacionada com múltiplos direitos, seja a saúde, a educação ou o trabalho, justificam, por si, a existência de serviços mínimos, como expressamente se prevê no artigo 537.º, número 2, do CT. Dito de outro modo, a tarefa do aplicador do direito está facilitada no caso de greve no setor dos transportes, na medida em que a lei prescreve que este é um dos setores onde há necessidade de se preverem serviços mínimos.

3- Seguidamente, cabe apurar se é adequada e proporcional a fixação de serviços mínimos.

Atenta a multiplicidade de utentes do Metropolitano de Lisboa, EPE, não é viável indicar, em concreto, quantos passageiros se deslocam tendo em vista um tratamento médico, para aprenderem ou chegarem ao local onde desempenham a sua atividade profissional, que pode ou não estar relacionada com a saúde ou o ensino de outros utentes. Pese embora esta verificação não ser possível, pode concluir-se que, especialmente nas horas de ponta, a maioria significativa dos passageiros do Metropolitano de Lisboa, EPE recorre a este meio de transporte para as finalidades referidas: saúde, ensino e trabalho. Razão pela qual a existência de serviços mínimos reduz os prejuízos causados a tais utentes. Mas para se concluir no sentido de haver adequação cabe ainda apurar se os serviços mínimos em causa são essenciais para o desiderato pretendido, nomeadamente tendo em conta o facto de a greve ter uma duração alargada (24 horas) e de, nesse dia, não ter sido decretada qualquer outra greve nos serviços de transporte da área metropolitana de Lisboa. Mas quanto a este último dado, das informações prestadas pela empresa, atento o número de passageiros que cada composição do Metropolitano de Lisboa, EPE transporta, a alternativa rodoviária é claramente deficitária, não permitindo escoar a maioria dos utentes do Metro em tempo útil.

Por fim, cabe atender à proporcionalidade, em que a factualidade já indicada é relevante contrapondo com os serviços mínimos, tal como decorre da proposta da empresa (Metro). Nas greves dos transportes, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo não é sofrido pela empresa, mas sim, quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços; factualidade constatada pelos representantes da empresa. Importa esclarecer que, no caso de greve no Metropolitano de Lisboa, EPE, do ponto de vista económico, o prejuízo da Empresa é mínimo se estiver encerrada, pois a maioria dos utentes já pagou o serviço de transporte com a aquisição do passe mensal (que serve pra outros meios de transporte) e não tem custos de exploração; pelo contrário, os utentes, que não são visados na greve, suportam o prejuízo da paralisação, na medida em que não podem usufruir do serviço. A Empresa apresentou uma proposta de serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios que, resumidamente, fixa em 25 % o número de composições a circular durante o dia de greve. O tribunal não tem possibilidade de saber se esta percentagem corresponde ao necessário para satisfazer as necessidades sociais impreteríveis, mas, pelo menos, minimizá-las-á. Por outro lado, o valor proposto admite-se que seja proporcional e adequado à greve em questão; mas

a fixação percentual, sendo lícita, carece de uma justificação concreta, como se indicou no Acórdão da Relação de Lisboa de 24 de fevereiro de 2010 (Hermínia Marques), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Essa justificação concreta, como indicado pelos representantes da empresa, é de difícil demonstração.

4- Coloca-se ainda a questão, suscitada pelos sindicatos, de a realização dos serviços mínimos, tal como propostos pela empresa, representar um risco significativo para os utentes, atenta a concentração de pessoas nas diferentes estações, e nas respetivas plataformas, e o facto de implicar que as composições circulem com sobrelotação de pessoas, com dificuldades de fecho de portas. Todavia, para além do citado parecer do IMT, que aponta para a inexistência dos riscos mencionados, a empresa garantiu que, através do controlo de entradas nas estações, não se verificariam as concentrações de pessoas no cais de embarque de cada estação, nem a sobrelotação dos comboios.

5- Às ponderações supramencionadas, acresce ainda o sentido das decisões mais recentes de arbitragens de greves do Metropolitano de Lisboa, EPE, no âmbito CES. Dessas decisões arbitrais, no que respeita a greves parciais de 4 horas diárias (podendo ter-se como referência as Decisões AO n.º 5/2022, de 7 de março, AO n.º 7/2022, de 8 de abril, e AO n.º 21/22/2022, de 28 de junho), entendeu-se que não deveriam ser fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições. Esta jurisprudência constante, é questionada neste acórdão atento o facto de se ter alterado um pressuposto relevante: a greve em apreço abrange um dia inteiro (24 horas). No caso de greves de 24 horas, encontram-se soluções divergentes: nuns casos não são decretados serviços mínimos (p. ex. Decisão AO n.º 19/2022), enquanto, noutros, foram decretados serviços mínimos (Decisão AO n.º 28/2014, de 7 de novembro, e Decisão AO n.º 6/2018, de 13 de abril).

6- Tudo ponderado, o Tribunal Arbitral, por maioria, entende que, nesta greve, devem ser fixados serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios, por quatro razões:

a) A greve tem uma duração de 24 horas, com efetivo reflexo, quanto ao prejuízo dos utentes, durante todo o dia de terça-feira, 25 de outubro;

b) Apesar de no dia de greve, 25 de outubro, não se encontrar convocada nenhuma outra greve de empresas de transportes públicos na área metropolitana de Lisboa, o número elevado de passageiros servido pelo Metro não pode ser satisfeito pelo transporte rodoviário, que não constitui, portanto, verdadeira ou viável alternativa no transporte público;

c) A jurisprudência constante do CES, relativamente a greves de curta duração decretadas no Metropolitano de Lisboa, determina a não fixação de serviços mínimos quanto à circulação de comboios no caso de greves parciais, de duração não superior a 4 horas num dia, pelo que, alterando-se o pressuposto da duração da greve - sendo esta greve de 24 horas - justifica-se uma diferente ponderação;

d) Na ponderação entre o direito à greve dos trabalhadores do Metropolitano, atento o facto de estar em causa um serviço público de transporte que satisfaz necessidades impreteríveis da população, e sabendo que há um número muito significativo de utentes do Metro que, diariamente, se deslocam

na área metropolitana de Lisboa para acederem a serviços de saúde (direito à saúde), para chegarem ao local de trabalho (direito ao trabalho), regressarem a casa (direito ao descanso), ou para aprenderem (direito ao ensino), sem prejuízo de outros direitos fundamentais, justifica-se a conclusão constante da decisão.

#### IV - Decisão

Nestes termos, o Tribunal Arbitral entende, por maioria, definir os seguintes serviços mínimos para a greve de 24 horas do dia 25 de outubro de 2022.

i) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, nos termos que resultam do consenso entre sindicatos e empresa;

ii) São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições, nos termos propostos pela empresa.

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

Lisboa, 21 de outubro de 2022.

*Pedro Romano Martinez*, árbitro presidente.

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

*Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes*, árbitra de parte empregadora.

### **Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) às últimas 4 horas de serviço entre os dias 1 de novembro de 2022 e 31 de janeiro de 2023**

Número do processo: 36/2022 - SM.

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

Assunto: greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) | STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte | greve às últimas 4 horas de serviço diário de cada trabalhador entre as 0h00 do dia 1 de novembro de 2022 e as 24h00 do dia 31 de janeiro de 2023 - pedido de arbitragem

obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acórdão

##### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 24 de outubro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) ao secretário-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte, para os trabalhadores seus representados na STCP - Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve a realizar às últimas 4h00 de serviço diário de cada trabalhador, com início às 0h00 do dia 1 de novembro de 2022 e término às 24h00 do dia 31 de janeiro de 2023, nos termos definidos no respectivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 24 de outubro de 2022, da qual foi lavrada acta assinada pelos aí presentes.

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

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

##### II - Tribunal Arbitral

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

– Árbitro presidente: Luís Manuel Teles de Menezes Leitão;

– Árbitro dos trabalhadores: Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva;

– Árbitro dos empregadores: Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 27 de outubro de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos empregadores e dos sindicatos, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

– Eduardo Manuel Gomes Ribeiro.

Pela STCP - Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA:

– Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva;

– Luís Manuel da Silva Giroto;

– Ana Isabel Antunes Silva Fidalgo.

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

Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos já expressa na reunião da DGERT.

### III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si quando se suscita uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

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

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016, pp. 842 e 843).

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

10- Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excepcional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

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

11- No caso em análise, trata-se de uma atividade - a do

transporte rodoviário urbano - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus exemplos.

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, apenas se julgando razoável, *in casu*, a sua fixação em termos muito reduzidos.

O motivo para que essa fixação seja feita prende-se com a necessidade de assegurar o transporte urbano mínimo quando não existam outras alternativas ou, estas existindo, as mesmas se apresentam excessivamente onerosas, sendo esse o caso do transporte urbano no Porto, sendo de garantir algumas linhas fundamentais para garantir aquela mobilidade essencial, que assim se subsume no conceito constitucional de «necessidade social impreterível», considerando ainda o contexto de ser um único período de greve, de curta duração, mas em dias úteis.

Considera-se também relevante para a fundamentação da presente decisão arbitral o Acórdão Arbitral de 16 de agosto de 2021, atinente ao Processo n.º 26/2021, e o Acórdão Arbitral de 16 de setembro de 2021, atinente ao Processo n.º 29/2021.

A atual greve distingue-se, no entanto, das que foram objeto de apreciação nas citadas decisões.

Com a fixação do período de greve para as 4 horas finais de uma jornada de trabalho aliada aos horários de trabalho praticados na STCP encontra-se assegurada a oferta de transporte por parte da STCP, embora com constrangimentos potencialmente significativos. Há que salientar que existem meios alternativos para a circulação dos utentes, salvo no período da madrugada, em que de facto se justifica a fixação dos serviços mínimos.

Mas é especialmente relevante o facto de esta greve corresponder a uma renovação por mais quatro meses de uma greve que está em curso desde outubro de 2021 e cujos serviços mínimos foram já fixados pelas decisões proferidas nos Processos n.º 34/2021, 46/2021 e 18/2022, sem que se tenha verificado qualquer problema significativo no seu funcionamento. Não se vê assim qualquer razão para que a renovação da greve implique uma alteração dos serviços mínimos.

### IV - Decisão

12- Assim sendo, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve declarada, de acordo com o pré-aviso de greve, convocada pelo STRUN «a realizar das 0h00 do dia 1 de novembro de 2022 às 24h00 do dia 31 de janeiro de 2023», nos seguintes termos:

a) Para todo o período da greve:

– O serviço de pronto-socorro;

– Os serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos;

– Os serviços de apoio à linha aérea e desempanagem;

– O funcionamento dos serviços da rede da madrugada (1M, 3M, 4M, 5M, 7M, 8M 9M, 10M, 11M, 12M e 13M);

b) Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são designados, nos termos legais, pela associação sindical que declarou a greve, até 24 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, devendo

a empresa proceder a essa designação, tendo em atenção os princípios da necessidade e da adequação;

c) O recurso à prestação de trabalho de aderentes à greve apenas será possível quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve;

d) Os trabalhadores grevistas asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela STCP - Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA.

Lisboa, 27 de outubro de 2022.

*Luís Manuel Teles de Menezes Leitão*, árbitro presidente.

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

*Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve em vários Hospitais, EPE das 8 horas do dia 17 às 24 horas do dia 18 de novembro de 2022**

Número do processo: 37/38/39/40/2022 - SM.

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

Assunto: greve CHU São João, EPE, CHU Coimbra, EPE, CH Tondela-Viseu, EPE, CH Baixo Vouga, EPE, CHU Porto, EPE, CH Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, CH Entre o Douro e Vouga, EPE, EPE; IPO Francisco Gentil de Coimbra, EPE e o Hospital de Braga, EPE, IPOL Francisco Gentil Martins, EPE, HD Santarém, EPE, HD Figueira da Foz, EPE | SEP e FNSTFPS | Greve das 8h00 do dia 17 de novembro às 24h00 do dia 18 de novembro de 2022 e das 0h00 às 24h00 do dia 18 de novembro, para os trabalhadores das entidades públicas empresariais da saúde - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 4 de novembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados no CHU São João, EPE, CHU Coimbra, EPE, CH Tondela-Viseu, EPE, CH Baixo Vouga, EPE, CHU Porto, EPE, CH Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE, CH Entre o Douro e Vouga, EPE, IPO Francisco Gentil de Coimbra, EPE e o Hospital de Braga, IPO Lisboa Francisco Gentil Martins, EPE, HD Santarém, EPE, HD Figueira da Foz, EPE, e de aviso prévio de greve subscrito pela

Federação Nacional de Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS), estando a execução das greves previstas nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 17 de novembro às 24h00 do dia 18 de novembro de 2022 (SEP).

Greve das 0h00 às 24h00 do dia 18 de novembro de 2022 (FNSTFPS).

2- A presente arbitragem resultou da apensação de quatro processos, nos termos do Despacho n.º 1355/SG/2022 e n.º 1357/SG/2022, de 10 de novembro de 2022.

3- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT Porto e Lisboa, nos dias 4, 9 e 10 de novembro de 2022, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes.

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

4- Veio o SEP, através de requerimento de fls, para o qual se remete, pugnar pela incompetência material deste tribunal. Ora, fundamenta tal requerimento no facto, de em seu entender, os hospitais deverem ser entendidos como EPE da saúde, fazendo parte da administração indireta do Estado e, portanto, são abrangidas pela LGTFP, mormente em sede de procedimentos para fixação de serviços mínimos. Acontece, porém, que mesmo que assim se entendesse, o artigo 2 da LGTFP exclui, expressamente, as EPES do seu âmbito, pelo que não se pode acolher tal entendimento.

5- Entende este tribunal que estão em causa vários hospitais do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

#### **II - Tribunal Arbitral**

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

- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Fernandes;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
- Árbitro da parte dos empregadores: Pedro Luis Pardal Goulão.

7- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 11 de novembro de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades hospitalares, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP):

- José Carlos Martins;
- Célia Maria Matos.

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

- Ana Maria Chelo Amaral;
- Ana Luísa Nascimento.

Os representantes das entidades hospitalares participaram na audição por videoconferência.

Pelo CHU São João, EPE:

- Paulo Emilio Silva Mota;
- Anabela Maria Matos Morais.

CHU Coimbra, EPE:

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

CH Tondela-Viseu, EPE:

- Fernando Almeida.

CH Baixo Vouga, EPE:

- Isabel Cristina Duarte das Neves.

CHU Porto, EPE:

- Marta Cristina Pinto Pinheiro Monteiro;
- Sara Maria Ferreira Pinto.

CH Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE:

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

CH Entre o Douro e Vouga, EPE:

- Ana Cecília Martins de Carvalho Ideias;
- Maria do Anjos Ferreira de Jesus.

Pelo IPO Francisco Gentil de Coimbra, EPE. e IPO Lisboa Francisco Gentil Martins, EPE:

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

Pelo Hospital de Braga, EPE:

- Pedro Nuno Pereira Rodrigues;
- Cláudia Antunes Mendo.

– Hospital Distrital de Santarém, EPE:

- Ana Paula Bunheiro Lino.

Pelo Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE:

- Joaquim Manuel Ferreira Pedrosa;
- Maria do Rosário Simões Pires Cavaleiro;
- Olinda Bela Azevedo Rocha.

8- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo reiterado as posições e propostas de serviços mínimos junto aos autos.

### III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

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

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

Para uma adequada decisão no caso concreto, devem, também, ser levados em conta que em alguns hospitais existem acordos bilaterais no que tange à fixação de serviços mínimos, os quais têm em conta cada realidade concreta que urge assegurar em termos de serviços garantidos em caso de greve.

Por outro lado, diga-se que a amplitude das entidades hospitalares «alvo» das greves pré avisadas e as suas diversas realidades tornam o labor deste tribunal extremamente complexo, face à urgência da decisão.

Outrossim, não se pode deixar de ter em conta o prolixo caminho jurisprudencial já feito em sede de Tribunais Arbitrais em sede de greves semelhantes.

Finalmente, este tribunal não pode deixar de focar a posição dos sindicatos pugnando para que os recursos humanos que deveriam garantir os serviços mínimos deveriam ser aqueles que compõem o turno da noite do domingo. Se é certo que a alegação de compressão do direito à greve poderia ser perfeitamente legítima, o ponto é que os sindicatos não lograram, de forma clara e objetiva, demonstrá-lo com factos e números concretos.

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

### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 8h00 do dia 17 de novembro às 24h00 do dia 18 de novembro de 2022» e «greve das 0h00 às 24h00 do dia 18 de novembro de 2022, para os trabalhadores das entidades públicas empresariais da saúde», nos termos a seguir expostos:

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

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

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

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

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

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetria, cirurgia cardio-torácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com cirurgias marcadas ou a marcar não vejam os atos cirúrgicos diferidos, de forma a não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, desde que a sua não realização possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

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

g) Prestação de cuidados em todos os serviços que prestam apoio ao doente COVID;

h) Em contexto de resposta ao doente COVID, os recursos humanos terão de ser os que, a cada momento, em função da gravidade da situação, sejam necessários para prestar os cuidados de saúde ao doente, no âmbito em especial dos serviços COVID-DRIVE para doentes em início de tratamento oncológico e, ou, cirúrgica e de internamento inadiáveis;

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

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

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

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

m) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

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

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

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

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

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

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

r) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

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

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

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

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

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

II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior aos pré-avisos de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço;

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

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

V) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não o façam essa designação será feita pelas instituições de saúde.

Lisboa, 14 de novembro de 2022.

*Pedro Baeta Neves Fernandes*, árbitro/a presidente.

*Artur José Freire Martins Madaleno*, árbitro/a de parte trabalhadora.

*Pedro Luís Pardal Goulão*, árbitro/a de parte empregadora.

## **Greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA e IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA no dia 30 de novembro e entre os dias 1 e 16 de dezembro de 2022**

Número do processo: 41/2022 - SM.

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

Assunto: greve na Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA e IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA | SNTSF | greve no dia 30 de novembro e para o período de 1 a 16 de dezembro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 23 de novembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES), recebido por esta no mesmo dia, do aviso prévio subscrito pelo SNTSF, para o universo dos trabalhadores da Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA e IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, estando a greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 no dia 30 de novembro e para o período de 1 a 16 de dezembro de 2022, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 23 de novembro de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

#### **II - Tribunal Arbitral**

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

- Árbitro presidente: Emílio Augusto Simão Ricon Peres;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva;
- Árbitro da parte dos empregadores: Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 25 de novembro de 2022, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos e das representantes do sindicato e das empresas, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo SNTSF:

- João Pedro Alves Ricardo;
- José Manuel Rodrigues Oliveira.

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

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

6- No início da audiência, o tribunal tomou conhecimento do Ofício Referência n.º 458/2022, do SNTSF, do dia 25 de novembro de 2022, que acabou de ser rececionado. No ponto 5 do referido ofício, o sindicato refere textualmente o seguinte: «mas já que invocam o princípio da boa-fé negocial e o apelo no ponto 14 do vosso ofício, em que «sugerem a suspensão do referido aviso-prévio de greve», informamos que retiramos o pré-aviso de greve para os dias 1 até 16 de dezembro de 2022».

Assim sendo, a decisão fica restrita aos pontos 1, 2 e 3 constante do anexo III, da ata da DGERT.

Os/as representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral e reiteraram as suas posições sobre os serviços mínimos.

No início da audiência do sindicato, este referiu estar de acordo com os serviços mínimos de telecomunicações constantes da proposta da empresa, anexa à ata da DGERT. Declararam igualmente estar de acordo com a proposta de comboios de mercadorias, mas restrita ao transporte de matérias perigosas, pelo que nesta matéria não haverá necessidade de fixação de serviços mínimos.

No início da audiência da entidade patronal foi-lhe exibido o ofício suprarreferido, declarando os representantes das IP, já terem tido conhecimento do mesmo.

Reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos listagem.

#### **III - Enquadramento jurídico fundamentação**

7- Como é sabido, o artigo 57.º, número 1, da CRP, garante o direito fundamental de greve, e, simultaneamente, no número 3 da mesma disposição, reenvia para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços ne-

cessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

«A lei só pode restringir o direito fundamental de greve nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» (artigo 18.º, número 2, da CRP), não podendo nunca «... diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional garantidor da greve (número 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

8- É certo, que a atividade transportadora, nos termos do artigo 537.º, número 2, alínea *h*) do Código do Trabalho é uma daquelas atividades que podem justificar o surgimento da obrigação de serviços mínimos, bem como da prestação de «serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» (artigo 537.º, número 3). Mas daqui não deve concluir-se que tal obrigação se imponha automática e mecanicamente em qualquer greve que ocorra no setor dos transportes. A necessidade de prestação de serviços mínimos de transportes apenas será indispensável se as circunstâncias concretas da greve e do seu contexto assim o determinarem, nomeadamente, se existirem necessidades impreteríveis das pessoas a satisfazer ou bens comunitários impostergáveis a proteger.

9- Na verdade, a paralisação do transporte ferroviário entra, sem dúvida, numa relação de tensão com o direito fundamental dos cidadãos à deslocação, reconhecido no artigo 44.º da CRP e este meio de transporte surge, frequentemente, como um instrumento possibilitador da realização de outros direitos fundamentais, tais como, o direito ao trabalho, à educação e à saúde (respetivamente, artigos 58.º, número 1, artigo 73.º, número 1, e artigo 64.º, número 1, da CRP). Todavia, para justificar uma restrição lícita ao direito de greve não basta que ele provoque incómodo, perturbação, prejuízo ou restrições para outros direitos. É necessário que seja causado um dano irreparável ao núcleo essencial de tais direitos.

Tudo passa, pois, por realizar uma ponderação entre os direitos fundamentais em causa, tendo em vista a harmonização máxima possível entre eles, de tal modo que o núcleo essencial deles seja preservado. Numa visão mais impressiva, tem de se partir do princípio de que o direito de greve não é absoluto ou ilimitável, mas, simultaneamente, não se deve esquecer que a greve tem na sua essência um «*animus nocendi*», sem a qual ela perdia toda a sua função e sentido. Só deste modo, ela pode constituir um meio de pressão de camadas sociais mais desfavorecidas, «visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa» (artigo 2.º da CRP), bem como a promoção da «igualdade real entre portugueses ...» (artigo 9.º, alínea *d*) da CRP).

10- Tal justifica a fixação de serviços mínimos, ainda que de forma muito limitada, com vista à obtenção de um justo equilíbrio entre os interesses opostos em presença, tal qual o exercício do direito de greve por parte da associação sindical subscritora do pré-aviso, e os que são objeto de proteção constitucional, como se afigura no caso presente e de onde se destaca, como pré condicionante, o direito à circulação.

11- A conclusão a que se chega é a de que se afigura adequada, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições de transporte de passageiros, por se tratar de uma greve com um âmbito subjetivo expressamente referido para «todos os trabalhadores das Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, IP Engenharia, SA e IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA».

12- O sindicato subscritor do pré-aviso declarou no mesmo que «... não se justifica a definição de qualquer serviço mínimo», mas referindo que «os trabalhadores assegurarão a prestação, durante a greve, dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se verifiquem».

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para o período requerido:

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

*II*) Deverão ser disponibilizados serviços para ocorrer a qualquer emergência ou acidente que venha a ocorrer durante a greve, desde que necessários para a normalização da circulação;

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

*IV*) Os representantes sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes das 0h00 do dia 30 de novembro de 2022;

*V*) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação;

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

*VII*) Fixar, ainda, como serviços mínimos os relativos à circulação das composições identificados no anexo ao presente acórdão;

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

Lisboa, 25 de novembro de 2022.

*Emílio Augusto Simão Ricon Peres*, árbitro presidente.

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

*Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique*, árbitro de parte empregadora.

## Greve na Transportes Aéreos Portugueses, SA nos dias 8 e 9 de dezembro de 2022

Número do processo: 42/2022 - SM.

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

Assunto: greve declarada por SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil | TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA | greve nos dias 8 e 9 de dezembro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

#### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 28 de novembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, para os trabalhadores seus representados na Transportes Aéreos Portugueses, SA nos dias 8 e 9 de dezembro de 2022, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve relativamente à empresa Transportes Aéreos Portugueses, SA a realizar nos dias 8 e 9 de dezembro de 2022 para todos o voos, incluindo os de carga, operados por tripulantes TAP, cujas horas de apresentação e/ou etapa sector ocorram em território nacional entre as 0h00 do dia 8 e as 23h59 do dia 9 (hora local da base) de dezembro, bem como para todos os demais serviços, como sejam assistências, refrescamentos, formação, serviço de reserva 24 horas, serviço «on call», situações de deslocação como «dead head crew» ou através de meios de superfície e qualquer tarefa no solo ordenada pela empresa, nomeadamente instrução ou outro serviço em que o tripulante preste atividade; e também para inspeções médicas no âmbito da medicina do trabalho e quaisquer testes de despiste médico; e ainda, para deslocações às instalações da empresa, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 25 de novembro de 2022, da qual foi lavrada acta assinada pelos aí presentes.

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

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

#### II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de

setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Luís Manuel Teles de Menezes Leição;

– Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;

– Árbitro dos empregadores: Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 5 de dezembro de 2022, pelas 15h30, seguindo-se a audição dos representantes dos empregadores e dos sindicatos, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

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

– Ricardo Filipe Canas Penarróias;

– Luís Manuel Carraça Pereira;

– Maria de Fátima Vidal Meireles.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

– Guilherme Dray;

– Ramiro Sequeira.

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

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

#### III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si quando se suscita uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

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

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade.

9- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e do número 1 do artigo 537.º e do número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve susceptível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da

definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

10-Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excepcional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

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

11-No caso em análise, trata-se de uma atividade - a do transporte aéreo - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus exemplos. Desde logo que a decisão de serviços mínimos a prestar por trabalhadores em greve se destina a permitir a satisfação das necessidades sociais impreteríveis das pessoas atingidas por essa mesma greve (artigo 537.º, 1 do CT). O que não acontece com todas as greves, mas apenas aquelas que tenham lugar em organizações de trabalho que tenham que ver com a satisfação de tais necessidades. A título exemplificativo, a lei [artigo 537.º, h) - CT] indica os setores em que tais empresas podem inserir-se, aí figurando os «transportes, incluindo aeroportos, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais á economia nacional.»

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, apenas se julgando razoável, *in casu*, a sua fixação em termos reduzidos.

Considera-se também relevante para a fundamentação da presente decisão arbitral o Acórdão Arbitral de 15 de março de 2013, atinente ao Processo n.º 15/2013, e o Acórdão Arbitral de 27 de abril de 2015, atinente ao Processo n.º 15/2015.

E foram, de igual modo, ponderados os factos e as circunstâncias que foram trazidos ao processo, com destaque para:

- A duração da greve (2 dias);
- A época do ano em que nos encontramos (dezembro) e que implica grande crescimento da procura do transporte aéreo, cada vez mais com objectivos da reunião das famílias;
- O facto de a aglomeração de candidatos a passageiros, nos aeroportos, poder implicar com questões de segurança das pessoas e dos bens que transportam;
- O facto de ser necessário assegurar o regresso das aeronaves ao território nacional, em ordem a evitar que fiquem imobilizadas nos outros aeroportos sem as necessárias condições de assistência e segurança;
- O facto de, para os portugueses dos Açores e da Madeira, o transporte aéreo ser a única forma de quebrarem o isolamento em que são forçados a viver e, em ambos os casos, ser necessário assegurar o direito à deslocação no território nacional, consagrado no artigo 44.º da CRP;

- O facto de estarem já hoje deslocados em Angola e Moçambique, a trabalhar, centenas de milhar de portugueses e de na Guiné e Cabo Verde existirem comunidades de cooperantes, em relação aos quais a diminuição das possibilidades de viajar para Portugal pode implicar problemas consideráveis, nos domínios da saúde e da segurança, designadamente os que resultam, no caso de segurança, do regime dos vistos;

- O facto de existirem igualmente no Brasil, Alemanha, França, Bélgica, Luxemburgo, Reino Unido e Suíça enormes comunidades de emigrantes que neste período já próximo do Natal, em que os voos estão cheios, terão dificuldades em arranjar alternativas de voo para se reunirem com os seus familiares.

#### IV - Decisão

Tendo presente a matéria de facto e de direito apreciada, o TA decidiu por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para os períodos de greve:

1- Voos de realização obrigatória:

a) Realização dos voos de regresso diretamente para o território nacional para as bases de Lisboa e Porto;

b) Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo os voos-ambulância e de emergência, movimentos de emergência entendidos como situações declaradas em voo, designadamente por razões de natureza técnica, meteorológica e outras que pela sua natureza tornem absolutamente inadiável a assistência ao voo ou à sua realização;

c) Todos os voos militares;

d) Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro.

2- Operação a realizar nos dias de greve para a Transportes Aéreos Portugueses, SA:

2.1- Voos de e para as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira:

Realização de três voos diários de ida e volta para a Região Autónoma dos Açores, sendo dois para Ponta Delgada e um para a Terceira, e de dois voos diários de ida e volta para a Região Autónoma da Madeira;

2.2- Restante operação:

a) Ligação Portugal/Angola/Portugal - Um voo de ida e volta em cada um dos dias deste período de greve;

b) Ligação Portugal/Brasil/Portugal - Um voo de ida e volta para o Rio de Janeiro e um voo de ida e volta para São Paulo em cada um dos dias deste período de greve;

c) Ligação Portugal/França/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;

d) Ligação Portugal/Bélgica/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;

e) Ligação Portugal/Guiné Bissau/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em todo este período de greve;

f) Ligação Portugal/Moçambique/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em todo este período de greve;

g) Ligação Portugal/Cabo Verde/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em todo este período de greve;

h) Ligação Portugal/Luxemburgo/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;

i) Ligação Portugal/Reino Unido/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;

j) Ligação Portugal/Alemanha/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve;

k) Ligação Portugal/Suíça/Portugal - Um voo de ida e um voo de volta em cada um dos dias deste período de greve.

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

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

Lisboa, 5 de dezembro de 2022.

*Luís Manuel Teles de Menezes Leitão*, árbitro presidente.

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

*Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve no Hospital de Vila Franca de Xira, EPE entre as 8 e as 24 horas do dia 15 de dezembro de 2022**

Número do processo: 43/2022 - SM.

Conflito: artigo 538.º do código do trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve Hospital de Vila Franca de Xira, EPE | SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas | greve das 8h00 às 24h00 do dia 15 de dezembro de 2022 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

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

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 2 de dezembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e o SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados no Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, estando a execução da greve prevista para o dia 15 de dezembro de 2022, das 8h00 às 24h00.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo

538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 2 de dezembro de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

3- Está em causa empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa dever ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho e do número 2 do artigo 399.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

A competência deste tribunal para regular o presente litígio não foi, de resto, contestada por nenhuma das partes.

#### **II - Tribunal Arbitral**

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

- Árbitro presidente: Luís Miguel Monteiro;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro da parte dos empregadores: Pedro Luís Pardal Goulão.

2- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 9 de dezembro de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

- José Carlos Martins;
- Isabel Barbosa.

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas:

- Ana Maria Chelo Amaral;
- Ana Maria Soares Pais.

Pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE:

- Carlos Manuel Chefe.

3- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo tribunal, por referência às propostas de serviços mínimos juntas aos autos.

A audição das partes permitiu constatar, em termos fácticos, a elevada procura de cuidados de saúde no Hospital de Vila Franca de Xira, EPE por referência à capacidade instalada, situando-se atualmente em cerca de 400 o número de internamentos e em cerca de 450 os atendimentos diários na urgência externa, o que se consigna para efeitos de prolação do presente acórdão.

#### **III - Enquadramento jurídico fundamentação**

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

artigo 57.º).

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

«A obrigação de serviços mínimos exprime do ponto de vista jurídico uma relação de adequação ou de proporcionalidade entre o sacrifício (ou não exercício) da greve e a tutela dos direitos fundamentais dos cidadãos» (Liberal Fernandes, *A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais*, Coimbra Editora, 2010, p. 466). Daí que o legislador ordinário obrigue a que «a definição dos serviços mínimos (...) [respeite] os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade» (número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho).

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

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

Os documentos juntos aos autos e os esclarecimentos prestados pelas partes durante a audiência pelo tribunal permitem constatar ampla área de consenso quanto aos serviços mínimos a organizar, em concreto quanto à exigência da sua fixação, à luz dos critérios legais da necessidade, proporcionalidade e adequação, e, bem assim, no que respeita à quase totalidade da medida daqueles.

Este consenso foi de algum modo sinalizado na mencionada reunião na DGERT de 2 de dezembro de 2022, na qual o representante do empregador declarou que «a Administração deste hospital apenas não concordou com a proposta de SM [serviços mínimos] a realizar no dia de greve por parte das organizações sindicais, atendendo ao quadro que desde a semana passada se verifica naquele hospital, que tem ultrapassado todo e qualquer regime de normalidade por parte dos cidadãos na busca de cuidados médicos. (...) Aliás, da posição assumida pelo SEP e pelo STFPSSRA, verifica-se que nas greves anteriores a administração do Hospital de Vila Franca de Xira, EPE nunca colocou em causa os SM propostos. Fá-lo- á agora porque, precisamente, a realidade que se vive nada tem a ver com a vivência de outros dias de greve». Ou seja, a proposta de serviços mínimos apresentada

pelos organizações sindicais revela-se normalmente adequada, devendo, no entanto, conhecer as adaptações impostas pela elevada procura de cuidados de saúde pela comunidade servida pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE que atualmente se regista.

Assim, o tribunal louva-se no entendimento comum das partes quanto às tarefas e cuidados a assegurar durante o período de greve, tal como indicado na proposta de serviços mínimo apresentada pelo SEP.

Por outro lado, o representante do Hospital de Vila Franca de Xira, EPE reconheceu a possibilidade de prestação daqueles serviços pelo número de enfermeiros escalados para o turno noturno, em dia normal de trabalho, como consta da proposta de serviços mínimos apresentada pelo SEP. E o STFPSSRA admitiu aceitar a afetação aos mesmos serviços mínimos dos meios humanos que prestam habitualmente serviço no turno da noite, já sem a dupla restrição do dia de domingo, em período de férias.

Deste modo, em termos materiais, a intervenção reguladora do tribunal limita-se à verificação da medida necessária à prestação dos serviços mínimos pelos trabalhadores abrangidos pela greve declarada pelo STFPSSRA, tendo em conta a especial preocupação manifestada pela «pressão da procura» de cuidados de saúde pela população.

6- Com este enquadramento, analisados os elementos disponíveis e os esclarecimentos prestados quanto à organização das escalas de serviço e distribuição dos trabalhadores, em número, pelos três turnos existentes e, bem assim, considerando que o período de greve compreende dois daqueles turnos, entende o tribunal mostrar-se proporcional e adequada a determinação dos serviços mínimos por referência aos trabalhadores afetos ao turno noturno na data de emissão do aviso de greve, para assegurar o funcionamento em dia normal de trabalho.

A estes acrescem quatro profissionais de enfermagem, a saber, um instrumentista, um de anestesia e um circulante, no bloco operatório, e um adicional para assegurar o recobro.

Especialmente, os serviços mínimos devem ser prestados pelo número de assistentes operacionais afetos ao turno da tarde na data de emissão do aviso de greve, para assegurar o funcionamento em dia normal de trabalho, no departamento de urgência e cuidados intensivos, atentos os níveis elevados de procura de cuidados médicos, e no serviço de esterilização do departamento da área cirúrgica e bloco operatório, para garantir a disponibilização do número de profissionais que se entende necessário à realização de cirurgias e outros atos médicos.

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

Prosseguindo o desejável esforço de uniformização das decisões respeitantes à fixação de serviços mínimo, sem prejuízo da autonomia de cada Tribunal Arbitral, a decisão agora proferida apresentalarga margem de coincidência com aquelas quanto à delimitação dos cuidados de saúde a prestar em contexto de greve. As diferenças decorrem das particularidades do caso concreto, em especial, de greve marcada para uma só unidade hospitalar e em dois dos três turnos que asseguram a respetiva laboração num único dia funcionamento e, bem assim do largo consenso que, como se assinalou, foi alcançado entre as partes quanto à necessidade e medida dos serviços a prestar.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada para o dia 15 de dezembro de 2022, das 8h00 às 24h00, no Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, nos seguintes termos:

I)

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

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

c) Cuidados intensivos, urgência e hemodiálise;

d) Bloco operatório, com exceção de cirurgias programadas;

e) Tratamentos oncológicos:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas com o nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas com o nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica nosentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

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

– Outras situações do foro oncológico, designadamente cirurgias não programadas sem o nível de prioridade 3 ou 4 anteriormente referido, a assegurar de acordo com o plano de contingência para situações equiparáveis, designadamente em caso de «tolerâncias de ponto»;

– Frequentemente anunciadas com pouca antecedência - e de cancelamento de cirurgias no próprio dia, por inviabilidade de realização no horário normal do pessoal ou do bloco operatório.

II) Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos correspondem ao número de profissionais

ao serviço em dia normal de trabalho no turno noturno, no horário aprovado aquando do anúncio da greve, com acréscimo de três profissionais de enfermagem - um instrumentista, um de anestesia e um circulante - no bloco operatório e um adicional para assegurar o recobro.

Especialmente, os serviços mínimos devem ser prestados pelo número de assistentes operacionais ao serviço em dia normal de trabalho no turno da tarde, no horário aprovado na data de emissão do aviso de greve, no departamento de urgência e cuidados intensivos e no serviço de esterilização do departamento da área cirúrgica e bloco operatório;

III) O Hospital de Vila Franca de Xira, EPE deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos;

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

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

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

Lisboa, 12 de dezembro de 2022.

*Luís Miguel Monteiro*, árbitro presidente.

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

*Pedro Luís Pardal Goulão*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve nas Administrações Portuárias, Portos dos Açores, SA e na C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA nos dias 22, 23, 27, 28 e 29 de dezembro de 2022 e nos dias 2, 6, 9, 13, 16, 20, 23, 27 e 30 de janeiro de 2023**

Processo: 44/2022 - SM.

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

Assunto: greve Administrações Portuárias dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA (APDL), Aveiro (APA), Figueira da Foz (APFF), Lisboa (APL), Setúbal e Sines (APSS), Sines e do Algarve (APS), Administrações Portuárias, Portos dos Açores, SA e na C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA e trabalhadores do terminal de granéis líquidos de Sines | Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias (SNTAP) | greve para os dias 22, 23, 27, 28 e 29 de dezembro de 2022 e 2, 6, 9, 13, 16, 20, 23, 27 e 30 de janeiro de 2023 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

## Acórdão

### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 15 de dezembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SNTAP, para os trabalhadores seus representados na Administrações Portuárias dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, Aveiro, Figueira da Foz, Lisboa, Setúbal e Sesimbra, Sines e do Algarve, Administrações Portuárias, Portos dos Açores, SA e na C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA e trabalhadores do terminal de granéis líquidos de Sines, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para os dias 22, 23, 27, 28 e 29 de dezembro de 2022 e 2, 6, 9, 13, 16, 20, 23, 27 e 30 de janeiro de 2023, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 15 de dezembro de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

### II - Tribunal Arbitral

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

Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;

Árbitro dos trabalhadores: João Carlos Dias Nunes Camacho;

Árbitro dos empregadores: Carolina Silvestre Ferreira.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 19 de dezembro de 2022, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e dos empregadores, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias:

– Serafim José Gonçalves Gomes (online);

– Ana Paula Alves Lopes (online).

Pela Administração Portuária do Porto de Lisboa, SA (APL):

– Emília Conceição Guedes Mata (presencial);

– Teresa Isabel Lucas Freire (presencial).

Pela Administração Portuária dos Portos de Setúbal e Se-

simbra, SA (APSS):

– Manuela Roque Duarte (online).

Pela Administração Portuária do Porto de Sines e do Algarve, SA (APS):

– Cláudia Varela (presencial);

– Duarte Manuel Lynce Faria (presencial).

Pela Administração Portuária do Porto de Aveiro, SA. (APA) e Administração Portuária do Porto da Figueira da Foz, SA (APFF):

– Ana Margarida Godinho Costa (online).

Pela C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA - Terminal de granéis líquidos de Sines:

– Pedro Pardal Goulão (presencial).

Pela Administrações Portuárias, Portos dos Açores, SA :

– Francisco Pascoal Motta Faria (online).

A Administração Portuária dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo SA (APDL) não esteve representada.

6- As partes tiveram ocasião de esclarecer o tribunal sobre a sua posição quanto aos serviços mínimos a observar na greve em causa, tendo feito chegar ao mesmo as suas propostas, de forma escrita e bastante detalhada, facto que o Tribunal faz questão de sublinhar e agradecer.

### III - Fundamentação

7- Tendo o presente litígio evidentes semelhanças com a situação que originou o acórdão de 3 de setembro de 2021, prolatado no Processo n.º 27/2021, entende este Tribunal Arbitral fazer sua a fundamentação que naquele aresto foi expandida, a qual se dá aqui por integralmente reproduzida, por razões de economia processual. Acresce que as partes, quer na fase da negociação, quer na fase das audições efetuadas perante o TA, se referiram ao acerto das soluções encontradas por aquele aresto no tocante aos serviços mínimos definidos, conhecendo os mesmos, bem como a sua fundamentação, factos mencionados nos documentos constantes dos autos.

De resto, a simplificação na elaboração de acórdãos arbitrais decorre da lógica intrínseca da justiça arbitral, sendo certo que o *thema decidendum* se encontra delimitado nos mesmos moldes, recordando os seguintes acórdãos já prolatados no âmbito do CES, com identidade processual subjetiva e material com o presente processo: o Processo n.º 35/2011, acórdão de 8 de setembro de 2011; o Processo n.º 12/2021, acórdão de 25 de junho de 2021; o Processo n.º 27/2021, acórdão de 3 de setembro de 2021. Vai nesse sentido o artigo 27.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, que o permite.

8- Durante as audições realizadas, o TA teve conhecimento de um ofício dirigido pelo conselho de administração da REN ao Senhor Secretário de Estado do Ambiente e Energia - o qual, porém, não lhe era destinado - em que referia a preocupação quanto ao impacto que a greve anunciada poderia ter no abastecimento de gás natural que tem vindo a intensificar-se no Porto de Sines. O TA considerou que nos termos em que foi anunciada a greve não se justifica alterar

os serviços mínimos que foram definidos naquele acórdão de 3 de setembro de 2021 e que neste acórdão se mantêm.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve para os dias 22, 23, 27, 28 e 29 de dezembro de 2022 e 2, 6, 9, 13, 16, 20, 23, 27 e 30 de janeiro de 2023», nos seguintes termos:

9- Tendo em conta que, no caso, se trata de dois períodos de greve por poucos dias, não havendo, portanto, uma paralisação prolongada da atividade portuária, entende o tribunal arbitral definir os seguintes serviços mínimos a prestar durante a greve:

a) Operações que tenham por objeto medicamentos e artigos ou equipamentos de utilização ou consumo hospitalar, desde que a sua urgência seja comprovada pelas entidades responsáveis, nomeadamente a Direção-Geral de Saúde;

b) Movimentação de mercadorias nocivas e/ou perigosas, desde que tecnicamente se comprove, através de entidades competentes para o efeito, nomeadamente a Polícia Marítima ou o LNEC, que a sua falta de movimentação em período de greve possa colocar em risco pessoas, estruturas ou equipamentos;

c) Operações de carga ou descarga de animais vivos e géneros alimentares deterioráveis, que não possam ser adiadas;

d) Intervenções de carácter operacional cuja efetivação seja indispensável em caso de incêndio, abalroamento, água aberta e encalhe de navios;

e) Saída de navios em porto por procedimentos de segurança, já em curso, que não possam permanecer no cais, designadamente os navios petroleiros depois de operarem e navios com carga perigosa a bordo (HazMat) da classe 1, explosivos, e classe 5.2, peróxidos orgânicos;

f) Serviço de bancas a navios humanitários e militares portugueses;

g) Navios de abastecimento às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

h) Movimentação de navios, quando esteja em causa a disponibilidade de cais para navios de mercadorias de ou para as Regiões Autónomas;

i) No âmbito do terminal de granéis líquidos de Sines, permitir a movimentação de navios necessários para evitar a rutura de abastecimento de aeronaves militares portuguesas e garantir, se tal se vier a revelar necessário, o abastecimento e, ou, escoamento de combustíveis e outros derivados do petróleo, de modo a não causar a paragem das refinarias, bem como os serviços mínimos já definidos no acórdão do Tribunal Arbitral de 8 de setembro de 2011 (Processo n.º 35/2011 - SM);

j) Movimentação de navios arribados para desembarque de doentes ou feridos graves e defuntos, assim como para a reparação de avaria que ponha em risco a segurança;

k) Manutenção das condições de segurança do porto e in-

tervenção em caso de acidente ou incidente.

10 - Quanto aos meios necessários para assegurar os serviços mínimos definidos e garantir a segurança e manutenção de equipamentos e instalações, este tribunal decide o seguinte:

#### Porto de Aveiro:

- 2 pilotos;
- 1 tripulação completa de lanchas;
- 1 operador de controlo de tráfego marítimo;
- 1 agente de exploração;
- 1 operador de cais;
- 1 operador de equipamento portuário;
- 1 técnico de segurança;
- 1 técnico de ambiente;
- 1 mecânico;
- 1 serralheiro civil.

#### Porto da Figueira da Foz:

- 2 pilotos;
- 1 tripulação completa de lanchas;
- 1 agente de exploração;
- 1 operador de cais;
- 1 técnico de segurança;
- 1 técnico de ambiente;
- 1 mecânico;
- 1 serralheiro civil;
- 1 eletricista.

#### Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo

Reboques:

a) 2 reboques 0h00 - 12h00 - 2 mestres, 2 marinheiros, 2 motoristas;

b) 2 reboques 12h00 - 24h00 - 2 mestres, 2 marinheiros, 2 motoristas.

Lanchas:

a) 1 lancha 0h00 - 12h00 - 1 mestre, 1 motorista, 1 marinheiro;

b) 1 lancha 12h00 - 24h00 - 1 mestre, 1 motorista, 1 marinheiro.

Pilotagem: 2 pilotos;

VTS: 1 oficial da marinha mercante - 0h00 - 8h00; 8h00 - 16h00; 16h00 - 24h00 ccn: 1 operador radar e telec. - 0h00 - 8h00; 8h00 - 16h00; 16h00 - 24h00;

Manutenção: 1 eletricista - 8h00 - 16h00; 16h00 - 24h00.

#### Portos de Lisboa e Setúbal/Sesimbra:

Pilotagem - 2 pilotos;

Controlo de tráfego - 1 operador de controlo de tráfego marítimo;

Planeamento - 1 pessoa;

Lanchas - 1 tripulação constituída por um mestre de tráfego local, um motorista marítimo e um marinheiro;

Segurança - 1 equipa constituída por supervisor e pessoal de intervenção;

Infraestruturas e tecnologias e sistemas de informação

e comunicação - Pessoal que assegure a manutenção das instalações e o funcionamento dos sistemas de informação e comunicação;

Terminal Ro-Ro (Setúbal) - 1 elemento da fiscalização.

#### Portos de Sines e do Algarve

Pilotagem - 2 pilotos;

Controlo de tráfego - 2 operadores de controlo de tráfego marítimo, ou 1 operador de radar e telecomunicações e 1 supervisor de controlo de tráfego marítimo;

Planeamento - 1 pessoa;

Trem naval - 1 tripulação, constituída por um mestre, um motorista e um marinheiro;

Segurança - 1 equipa constituída por supervisor e pessoal de intervenção;

Infraestruturas e tecnologias e sistemas de informação e de comunicação - Pessoal indispensável para assegurar a manutenção e funcionamento dos sistemas.

#### C. L. T. - Companhia Logística de Terminais Marítimos, SA - Terminal de granéis líquidos de Sines

1 chefe de turno;

1 operador de comando centralizado;

1 operador de posto;

2 operadores de cais;

1 técnico de segurança.

11- O SNTAP deve designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos definidos e informar do facto os empregadores, até 24 horas antes do início do período de greve, sendo que, se tal não for feito, deverão os empregadores proceder a essa designação (artigo 538.º, número 7, do CT).

O cumprimento dos serviços mínimos pelos trabalhadores designados só será devido se aqueles serviços não puderem ser assegurados através da prestação de trabalho de trabalhadores não aderentes à greve.

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

Lisboa, 19 de dezembro de 2022.

*Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia*, árbitro presidente.

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

*Carolina Silvestre Ferreira*, árbitra de parte empregadora.

### **Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 3 a 8 de janeiro de 2023 ao trabalho suplementar e no dia 5 de janeiro de 2023**

Número do processo: 45/2022 - SM.

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

Assunto: greve CP - Comboios de Portugal, EPE | SMAQ

| greve das 0h00 do dia 3 às 24h00 do dia 8 de janeiro de 2023 ao trabalho suplementar e greve das 0h00 do dia 4 às 24h00 do dia 5 de janeiro de 2023 a todo o trabalho - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

#### I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta de comunicação de 27 de dezembro de 2022, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SMAQ, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista no respetivo aviso prévio, nos seguintes termos:

Greve ao trabalho suplementar das 0h00 do dia 3 às 24h00 do dia 8 de janeiro de 2023;

Greve a todo o trabalho das 0h00 do dia 4 às 24h00 do dia 5 de janeiro de 2023.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 27 de dezembro de 2022, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Da ata constam anexos, com destaque para o anexo III, junto pelo empregador, com uma proposta de serviços mínimos.

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

#### II - Tribunal Arbitral

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

Árbitro presidente: Pedro Romano Martinez;

Árbitro dos trabalhadores: Maria Eduarda Figanier de Castro;

Árbitro dos empregadores: Luís Miguel Simões Lucas Pires.

5- O tribunal reuniu por videoconferência, no dia 29 de dezembro de 2022, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos. A reunião teve lugar de forma mista, porquanto os árbitros participaram a distância, por videoconferência, bem como os representantes da empresa, enquanto os representantes do sindicato e o secretariado participaram presencialmente na reunião.

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

Pelo SMAQ:

- António Barata Domingues;
- António Luz.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

- Manuela Gil Pereira;
- Carlos Oliveira Pereira.

6- Os representantes do sindicato justificaram a sua posição relativamente aos serviços mínimos no que respeita à circulação de composições e prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral. Começaram por indicar que não estava convocada nenhuma greve no sector dos transportes nos dias desta greve, não se justificando a fixação de serviços mínimos por dois motivos:

1) Existem transportes alternativos, essencialmente rodoviários, que servem as áreas urbanas das linhas ferroviárias de Lisboa e Porto, como há empresas rodoviárias que fazem os mesmos percursos dos comboios de longo curso;

2) A fixação de serviços mínimos pode afetar a segurança dos passageiros, na medida em que provoca a concentração de muitas pessoas nos cais de embarque e por implicar que os comboios circulem sobrelotados.

Os representantes do sindicato chamaram a atenção para o facto de a greve ao trabalho suplementar ter um impacto diminuto na circulação de comboios, porquanto, neste período do ano, a empresa recorre menos a este tipo de trabalho. Para a eventualidade de serem fixados serviços mínimos, os representantes do sindicato manifestaram a sua preferência pela indicação concreta das composições que deveriam circular em vez de se fixar uma percentagem e referiram que os comboios que circulassem em cumprimento dos serviços mínimos deveriam respeitar as respetivas «famílias», mormente no que respeita às características de circulação e definição das correspondentes paragens.

Os representantes do empregador reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, constante de um quadro que corresponde ao anexo III à ata da reunião da DGERT, em que estariam em circulação aproximadamente 30 % das composições. Os representantes da empresa salientaram que a greve abrange os maquinistas, sendo que o SMAQ representa 90 % dos trabalhadores com estas funções. Por outro lado, justificaram os serviços mínimos invocando prejuízo à população, na medida em que a greve lesa os mais carenciados que não têm alternativa, devendo recorrer ao transporte público e o transporte rodoviário não constitui alternativa ao comboio, em especial nas zonas urbanas da grande Lisboa e grande Porto. Por último, os representantes da CP informaram que a greve terá um impacto superior ao do horário indicado no aviso prévio, porquanto os trabalhadores podem paralisar antes da hora indicada para o início e após a hora fixada para o termo da greve, justificando-se serviços mínimos nos dias 3 e 6 de janeiro de 2023, em que a greve é só ao trabalho suplementar. Para os dias 7 e 8 de janeiro de 2023, em que a greve é ao trabalho suplementar, sendo sábado e domingo, a empresa não apresentou proposta de serviços mínimos.

Da posição manifestada pelas partes resulta que a divergência quanto aos serviços mínimos se circunscreve à circu-

lação de comboios no período de greve em duas vertentes:

1) Nos dias 3 e 6 de janeiro, quanto à greve ao trabalho suplementar;

2) Nos dias 4 e 5 de janeiro de 2023, quanto à greve a todo o trabalho.

Pelo que importa decidir as duas questões.

### III - Fundamentação

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

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

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

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

8- Tendo em conta a greve decretada ao trabalho suplementar das 0h00 do dia 3 às 24h00 do dia 8 de janeiro de 2023 e a greve a todo o trabalho das 0h00 do dia 4 às 24h00 do dia 5 de janeiro de 2023, importa distinguir as duas situações.

No primeiro caso (greve ao trabalho suplementar) dos dados colhidos na audição das partes decorre que esta paralisação terá um diminuto impacto na circulação de comboios e só afetaria os dias 3 e 6 de janeiro de 2023.

Pelo contrário, a greve a todo o trabalho nos dias 4 e 5 de janeiro de 2023 afeta, nesse período, um transporte público essencial, implicando uma paralisação durante dois dias.

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

têm de se deslocar, que justificariam os referidos serviços mínimos.

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

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

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

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

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

transporte.

Por fim, cabe atender à proporcionalidade, em que a factualidade já indicada é relevante contrapondo com os serviços mínimos, tal como decorre da proposta da empresa (CP - Comboios de Portugal, EPE). Como é sabido, nas greves dos transportes, diferentemente da finalidade típica da greve, o prejuízo não é sofrido pelo empregador, mas sim, quase exclusivamente, pelos utentes dos serviços. Importa esclarecer que no caso de greve na CP - Comboios de Portugal, EPE, do ponto de vista económico, o prejuízo da empresa é mínimo se não circularem comboios, pois a maioria dos utentes já pagou o serviço de transporte com a aquisição do passe mensal e não tem custos de exploração; pelo contrário, os utentes, que não são visados na greve, suportam o prejuízo da paralisação, na medida em que não podem auferir do serviço.

A empresa apresentou uma proposta de serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios que, resumidamente, fixa em 30 % o número de composições a circular, tanto nos dias de greve ao trabalho suplementar (3 e 6 de janeiro de 2023) como nos dias de paralisação total (4 e 5 de janeiro de 2023). Sem prejuízo de o valor proposto poder ser proporcional e adequado à greve em questão, a fixação percentual, sendo lícita, carece de uma justificação concreta, como se indicou no Acórdão da Relação de Lisboa de 24 de fevereiro de 2010 (Hermínia Marques), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Na greve em análise, retirando os comboios propostos para os dias de greve ao trabalho suplementar, a proposta da empresa relativa aos dias 4 e 5 de janeiro de 2023 representa uma percentagem inferior a 30 % e encontram-se definidos os comboios que concretamente vão circular no cumprimento dos serviços mínimos; ou seja, não se trata de uma mera percentagem de comboios a circular, mas da indicação precisa das composições que vão circular.

11- Coloca-se ainda a questão, suscitada pela empresa, de a greve ao trabalho suplementar, com uma duração prevista de vários dias ter um impacto temporal muito superior, perturbando a circulação de comboios.

Contudo, tanto das informações prestadas pelos representantes do sindicato como das ponderações apresentadas pelos representantes da empresa, dir-se-á que a perturbação na circulação ferroviária em resultado da greve ao trabalho suplementar será diminuta ou, mesmo, inexistente.

12- Às ponderações supramencionadas, acresce ainda o sentido de recentes decisões arbitrais em greves da CP - Comboios de Portugal, EPE, com contornos idênticos, pois implicavam a paralisação dos comboios por um período prolongado (vd. Decisões n.ºs 16/2022, 17/2022, 20/2022, 23/2022, 28/2022, 29/2022 e 41/2022). Na Decisão Arbitral n.º 12/2022, em que não foram definidos serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios estava em causa uma greve com uma duração de quatro horas. A identidade de situações factuais, por motivos de segurança jurídica, justifica idêntica decisão.

13- Tudo ponderado, o Tribunal Arbitral entende que não devem ser fixados serviços mínimos no que respeita à circu-

lação de comboios nos dias 3 e 6 de janeiro de 2023 (greve ao trabalho suplementar).

Diversamente, o Tribunal Arbitral entende que devem ser fixados serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios nos dias 4 e 5 de janeiro de 2023, por três razões:

a) A greve tem uma duração de dois dias, causando um prejuízo significativo aos utentes dos comboios urbanos e de longo curso da CP;

b) O transporte rodoviário não constitui uma efetiva alternativa ao transporte ferroviário;

c) Atendendo ao número de comboios em circulação no cumprimento dos serviços mínimos e à sua cadência admite-se que as reservas do sindicato quanto à segurança dos passageiros, como foi referido pelos representantes da empresa, se encontrem minimizadas.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve ao trabalho suplementar das 0h00 do dia 3 às 24h00 do dia 8 de janeiro de 2023» e «greve a todo o trabalho das 0h00 do dia 4 às 24h00 do dia 5 de janeiro de 2023», nos termos a seguir expendidos:

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

ii) Serão assegurados comboios de socorro;

iii) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação;

iv) Não são fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições nos dias 3 e 6 de janeiro de 2023 (greve ao trabalho suplementar);

v) São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições nos dias 4 e 5 de janeiro de 2023 de acordo com a proposta da empresa, constante do anexo III à ata da DGERT;

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

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

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

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

Lisboa, 29 de dezembro de 2022.

*Pedro Romano Martinez*, árbitro presidente.

*Maria Eduarda Figanier de Castro*, árbitra de parte trabalhadora.

*Luís Miguel Simões Lucas Pires*, árbitro de parte empregadora.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global**

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, n.º 29, de 8 de agosto de 2019 e n.º 29, de 8 de agosto de 2020.

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases posteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3- A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

4- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

As condições especiais da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e níveis de remuneração

1- As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada trabalhador.

3- É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a promoção de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de Segurança Social e outros a estes inerentes;

g) Enviar ao sindicato as quotas sindicais descontadas a cada trabalhador sindicalizado no SETAAB.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal - Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início ea duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - Aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

c) Horário de turnos - Aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e

regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - Quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2- A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feita nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efectiva.

3- No início de cada mês, a direcção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

- Pequeno-almoço .....	2,49 €;
- Almoço .....	8,98 €;
- Jantar .....	8,98 €;
- Ceia .....	2,49 €.

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, trabalhadoras grávidas, trabalhadores ou trabalhadoras com filhos com idade inferior a 12 meses e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a empresa deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

- Pequeno-almoço .....	2,49 €;
- Almoço .....	8,98 €;
- Jantar .....	8,98 €;
- Ceia .....	2,49 €.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) O trabalho 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) 48 horas totais de trabalho por semana;

d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido a trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

3- A empresa pode, ainda, conceder gratificações ou prestações extraordinárias como recompensa ou como prémio do desempenho ou mérito profissionais do trabalhador ou dos bons resultados obtidos pela empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que

$RH$  = Remuneração horária.

$RM$  = Remuneração mensal.

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

3- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de março de 1995.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, 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 ao respetivo subsídio de férias.

4- 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 de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 31,50 €.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.

2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igualou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> atribuirá um subsídio de alimentação de 7,63 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de abril de 2018, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.<sup>a</sup>

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 0h00.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

**CAPÍTULO VI**

**Transferências e deslocações em serviço**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Local habitual de trabalho**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Transferência**

1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal trans-

ferência se dê num raio de distância não superior a 30 km.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

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

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3- Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> lho proporcionar;

b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis.

c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

- Pequeno-almoço: Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

- Almoço: Das 11h30 às 14h00;

- Jantar: Das 19h00 às 21h30;

- Ceia: Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço - 2,55 €;

- Almoço - 9,17 €;

- Jantar - 9,17 €;

- Ceia - 3,32 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igualou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia de 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- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

- O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
- A Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence pós o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Duração do período das férias

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e maio e 31 de outubro;

b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dia úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

7- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço deve contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, 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 ao respetivo subsídio.

4- 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.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

– Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;

– Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

– Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

– Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;

i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;

k) As que por leis sejam como tal consideradas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As dadas pelos membros da direção de associação sindical, comissão sindical ou intersindical, para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste AE;

a) As dadas pelos membros da comissão de trabalhadores ou comissão de SST - Segurança e saúde no trabalho, para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste AE;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Segurança Social respetivo;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**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 pro-

porção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Subsídio de assiduidade**

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.<sup>a</sup> Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

CAPÍTULO VIII

**Outros benefícios dos trabalhadores**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

1- Os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são:

- a) Hospitalização;
- b) Ambulatório: Consultas e outras despesas;
- c) Estomatologia: Consultas e outras despesas;
- d) Próteses e ortóteses;
- e) Assistência médica ao domicílio;
- f) Cobertura da segunda opinião médica.

CAPÍTULO IX

**Assuntos regulamentados pela lei geral**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Remissões**

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: Protecção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- a) Formação profissional;
- b) Atividade sindical.

CAPÍTULO X

**Relações entre as partes outorgantes do presente AE**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da empresa e dois em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), a constituição da referida comissão paritária.

3- A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

4- A comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

- 5- Compete à comissão paritária, nomeadamente:
- Interpretar as cláusulas do presente AE;
  - Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;
  - Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
  - Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;
  - Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e finais

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Águas de Moura) à data da entrada em vigor do presente AE.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Águas de Moura), que ficam integralmente revogados.

### Definição de funções

*Ajudante* - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

*Ajudante de processo* - É o trabalhador que executa em colaboração direta com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Analista* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem como das respetivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas atividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista qualificado* - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de atividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar atividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Auxiliar administrativo(a) (graus III, II e I)* - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado numa secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

*Chefe de secção* - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de

um grupo de profissionais nos aspetos, funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector* - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Controlador(a) de entregas* - É o trabalhador que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a faturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

*Encarregado(a)* - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Escriturário(a)* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

*Escriturário(a) principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou espe-

cializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia elétrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que deteta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador (a) de máquinas de transporte e elevação* - É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável

pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Operador(a) de processo* - É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador(a) de processo principal* - É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.ª, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa, exclusivamente ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico(a) administrativo(a)/industrial* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico(a) estagiário (a)* - É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico(a) industrial* - É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está

envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

*Técnico(a) de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamento elétrico, eletrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção elétrica/Instrumentação

– Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

– Eletrónica;

– Instrumentação (eletrónica e pneumática).

Manutenção mecânica

– Serralharia;

– Soldadura;

– Máquinas e ferramentas;

– Mecânica de viaturas;

– Óleo-hidráulica;

– Torneiro mecânico.

*Técnico(a) de grau III* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou acuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico (a) de grau II* - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

*Técnico(a) de grau I* - É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

*Telefonista/rececionista* - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções

gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

## ANEXO II

**Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade**

Nível	Cod.º - Cat.ª	Categoria	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2021	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2022	Subsidio assiduidade
IS	180	Chefe serviços	1 624,72 €	1 654,72 €	
IS	522	Técnico(a) - Grau III			
I	170	Chefe sector	1 593,89 €	1 623,89 €	
I	41	Chefe secção			
I	521	Técnico(a) - Grau II			
I	11	Chefe turno			
2	220	Encarregado(a) 1.ª	1 133,46 €	1 163,46 €	124,70 €
2	239	Escriturário(a) principal			
2	66	Analista qualificado			
2	520	Técnico(a) - Grau I			
2	500	Técnico(a) administrativo (a)/Industrial			
2	703	Técnico(a) manutenção - Grau IV			
3.ª	221	Encarregado(a) 2.ª	1 014,65 €	1 044,65 €	112,23 €
3.ª	240	Escriturário(a) 1.ª			
3.ª	140	Analista principal			
3.ª	331	Operador(a) processo principal - Grau II			
3.ª	652	Técnico(a) industrial - Grau III			
3.ª	702	Técnico(a) manutenção - Grau III			
3	141	Analista de I	934,43 €	964,43 €	99,76 €
3	241	Escriturário(a) 2.ª			
3	259	Fiel armazém qualificado			
3	270	Fogoeiro 1.ª			
3	651	Técnico(a) manutenção - Grau II			
3	314	Operador(a) logística			
3	330	Operador(a) processo principal - Grau I			
3	701	Técnico(a) manutenção - Grau II			

4	142	Analista II	877,38 €	906,38 €	87,29 €
4	258	Fiel armazém principal			
4	310	Operador(a) processo 1.ª			
4	650	Técnico(a) industrial			
4	700	Técnico(a) manutenção - Grau I			
5	242	Escriturário(a) 3.ª	838,05 €	868,05 €	74,82 €
5	143	Analista 3.ª			
5	255	Fiel armazém			
5	271	Fogueiro 2.ª			
5	290	Lubrificador(a) 1.ª			
5	311	Operador(a) processo 2.ª			
5	323	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau IV			
5	350	Pedreiro 1.ª			
5	0	Pintor 1.ª			
5	517	Técnico(a) estagiário - Grau III	799,56 €	829,56 €	62,35 €
6	291	Lubrificador 2.ª			
6	312	Operador(a) processo 3.ª			
6	351	Pedreiro 2.ª			
6	0	Pintor 2.ª			
6	516	Técnico estagiário(a) - Grau II	776,81 €	806,81 €	52,37 €
7	210	Controlador(a) de entregas			
7	272	Fogueiro 3.ª			
7	122	Ajudante processo - Grau IV			
7	292	Lubrificador 3.ª			
7	322	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau III			
7	352	Pedreiro 3.ª			
7	515	Técnico(a) estagiário - Grau I			
7	751	Telefonista rececionista	748,62 €	778,62 €	37,41 €
8	122	Ajudante processo - Grau III			
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III			
9	321	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau II	720,70 €	750,70 €	24,94 €
9	121	Ajudante processo - Grau II			
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II			

10	115	Ajudante	709,05 €	739,05 €	17,46 €
10	120	Ajudante processo - Grau I			
10	160	Auxiliar administrativo(a) - Grau I			
10	320	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau I			

Lisboa, 20 de junho de 2022.

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

*Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão*, mandatário.

*Tiago Marques Tavares Lucas Caré*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

*Marisa Sofia de Azevedo Romão*, mandatária.

Depositado em 10 de janeiro de 2023, a fl. 12 do livro n.º 13, com o n.º 9/2023, 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

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 27 de dezembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

Artigo 1.º

(...)

Artigo 2.º

Podem ser sócios do Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS os trabalhadores técnicos auxiliares de saúde anteriormente designados por «auxiliares de ação médica» ou ainda como «assistentes operacionais», auxiliares de ação direta, auxiliares de geriatria, técnicos de apoio pessoal ou outros equiparados, bem como trabalhadores de suporte como seja higiene, limpeza e gestão de resíduos, ainda que provenientes de empresas terceirizadas e desempenhem funções em hospitais públicos ou privados, em centros de saúde, em unidades de cuidados continuados, bem como em outros onde se realizem cuidados de saúde ou de apoio social.

Artigo 3.º

(...)

Artigo 4.º

(...)

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios fundamentais, fins e competências**

Artigo 5.º

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

a) O sindicato promove e defende o Serviço Nacional de Saúde, como um bem essencial para Portugal;

b) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os profissionais designados pelo artigo 2.º, interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;

c) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

d) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos.

Artigo 6.º

(...)

Artigo 7.º

Ao sindicato compete defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais dos seus associados, designadamente:

a) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com os sindicatos afins, a autonomia da atividade de todos os profissionais identificados no artigo 2.º;

b) Desenvolver ações de formação profissional, social e cultural dos associados;

c) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com a atividade de todos os profissionais identificados no artigo 2.º;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

e) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

f) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis à atividade de todos os profissionais identificados no artigo 2.º;

g) Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses de todos os profissionais identificados no artigo 2.º;

h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

i) Prestar assistência jurídica aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;

j) Gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras associações, instituições de carácter social.

k) Gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras instituições ou associações, instituições de carácter educativo e/ou de ensino profissional.

Artigo 8.º

(...)

Artigo 9.º

(...)

CAPÍTULO III

**Dos sócios**

Artigo 10.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos, e categorizam-se da seguinte forma:

a) Sócio fundador - É o sócio que integrou a assembleia constituinte;

b) Sócio honorário - É o sócio que por ação relevante na prossecução dos fins do sindicato é proposto pela direção, e aprovado em assembleia geral, este sócio está isento do pagamento de quotas;

c) Sócio efetivo - É o sócio não isento do pagamento de quotas; É proposto e aprovado em reunião de direção;

d) Sócio efetivo não pagante - É o sócio que pela sua condição económica, verificada pela direção, está isento do pagamento de quotas; É proposto e aprovado em reunião de direção.

Artigo 11.º

(...)

Artigo 12.º

A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção com exceção dos sócios honorários, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na sua primeira reunião.

Ponto único. Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 13.º

1- São direitos dos sócios, efetivos e fundadores:

a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defe-

sa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;

e) Informar-se de toda a atividade do sindicato;

f) Consultar os livros de contas do sindicato, que devem estar disponíveis, para esse efeito, a partir da data de publicação do anúncio da assembleia geral para apreciação e votação do relatório e contas;

g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença e desemprego;

h) Beneficiar de apoio jurídico.

2- São direitos dos sócios efetivos não pagantes:

a) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, mas sem direito a voto;

b) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;

c) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns;

d) Informar-se de toda a atividade do sindicato;

e) Beneficiar de informação jurídica.

3- É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:

a) Como sindicato independente, o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; Pela intervenção no debate de ideias; Pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção.

Artigo 14.º

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 1 % do vencimento líquido mensal, excepto os sócios efetivos não pagantes e os sócios honorários;

c) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;

d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;

e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos

locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses de todos os profissionais identificados no artigo 2.º

#### Artigo 15.º

1- Perdem a qualidade de sócios os inscritos que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional dependente;

b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem, exceto os sócios efetivos não pagantes;

c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao presidente da direção, com a antecedência mínima de 30 dias;

d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- Contudo, pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

#### Artigo 16.º

(...)

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 17.º

(...)

#### Artigo 18.º

(...)

#### Artigo 19.º

(...)

#### Artigo 20.º

(...)

#### Artigo 21.º

(...)

### CAPÍTULO V

#### Da assembleia geral

#### Artigo 22.º

(...)

#### Artigo 23.º

(...)

#### Artigo 24.º

(...)

#### Artigo 25.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção;

c) A requerimento de 10 % ou 400 dos associados.

#### Artigo 26.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2- 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.

3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser realizada por comunicação direta aos associados, com a antecedência mínima de oito dias, com as exceções previstas nestes estatutos.

4- A convocação da assembleia geral, para os fins previstos nas alíneas d) e i) do artigo 23.º destes estatutos, deve ser feita com o prazo mínimo de oito dias, devendo a convocatória ser realizada por comunicação direta aos associados.

5- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 23.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias, devendo a convocatória ser realizada por comunicação direta aos associados.

#### Artigo 27.º

(...)

#### Artigo 28.º

(...)

#### Artigo 29.º

(...)

#### Artigo 30.º

(...)

#### Artigo 31.º

(...)

#### Artigo 32.º

(...)

#### Artigo 33.º

(...)

#### Dos corpos gerentes

#### Artigo 34.º

(...)

Artigo 35.º	<b>Do conselho fiscal</b>
(...)	Artigo 48.º-A
Artigo 36.º	Constituição e funcionamento:
(...)	1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: O presidente e dois secretários.
Artigo 37.º	2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.
(...)	3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.
Artigo 38.º	4- O conselho fiscal lavra e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.
(...)	Artigo 48.º-B
Artigo 39.º	1- Compete ao conselho fiscal:
(...)	a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do sindicato e toda a documentação contabilística que considere conveniente;
<b>Da mesa da assembleia geral</b>	b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;
Artigo 40.º	c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;
(...)	d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;
Artigo 41.º	e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;
(...)	f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.
Artigo 42.º	2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.
(...)	3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.
<b>Da direção</b>	
Artigo 43.º	
A direção é composta por vinte elementos efetivos e três suplentes.	
Artigo 44.º	<b>Dos delegados sindicais</b>
(...)	Artigo 49.º
Artigo 45.º	(...)
(...)	Artigo 50.º
Artigo 46.º	(...)
(...)	Artigo 51.º
Artigo 47.º	(...)
(...)	Artigo 52.º
Artigo 48.º	(...)
1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efetivos da direção, sendo que um deles será obrigatoriamente, o presidente, o vice-presidente, o secretário ou o tesoureiro.	Artigo 53.º
2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.	(...)
3- Os sócios mandatados pela direção e referidos no número anterior ficam abrangidos pelo estipulado nos artigos 35.º, 36.º e 37.º destes estatutos.	Artigo 54.º
	São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:
	a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre todos os profissionais identificados no artigo 2.º e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações,

sugestões ou críticas daquele;

b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável a todos os profissionais identificados no artigo 2.º, de acordo com a natureza das instituições;

d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas de todos os profissionais identificados no artigo 2.º;

e) Informar todos os profissionais identificados no artigo 2.º da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos;

f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;

g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;

h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;

i) Incentivar todos os profissionais identificados no artigo 2.º não sócios à sindicalização;

j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Fundos

Artigo 55.º

(...)

## CAPÍTULO VII

### Fusão e dissolução

Artigo 56.º

(...)

Artigo 57.º

(...)

## CAPÍTULO VIII

### Das eleições

Artigo 58.º

(...)

Artigo 59.º

(...)

Artigo 60.º

(...)

Artigo 61.º

(...)

Artigo 62.º

Data e publicidade das eleições:

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

Ponto único. Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, e de publicação num jornal nacional de tiragem diária.

Artigo 63.º

(...)

Artigo 64.º

(...)

Artigo 65.º

(...)

Artigo 66.º

(...)

Artigo 67.º

(...)

Artigo 68.º

(...)

Artigo 69.º

(...)

Artigo 70.º

(...)

Artigo 71.º

(...)

Artigo 72.º

(...)

Artigo 73.º

(...)

Artigo 74.º

(...)

Artigo 75.º

(...)

CAPÍTULO IX

**Disposições gerais e transitórias**

Artigo 76.º

Todos os profissionais identificados no artigo 2.º que se encontrem, aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do vencimento ilíquido do nível remuneratório de ingresso na carreira de técnico auxiliar de saúde da função pública.

Artigo 77.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

Artigo 78.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 79.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registado em 9 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 2 do livro n.º 3.

**II - DIREÇÃO**

**Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Paulo Carlos Alves de Carvalho
Vice-presidente	Rogério André Canas Miguel Pedro
Secretário	Francisco Paulo Teiga de Almeida
Tesoureiro	Sónia Isabel Rodrigues da Silva
Vogal	Cristina Maria Anunciação Fangeiro
Vogal	Mara Lúcia dos Santos Malhão
Vogal	Mónica Sofia Tavares Alves
Vogal	Vânia Fernanda de Sousa Mota
Vogal	Miguel António dos Santos Cabanas
Vogal	Sónia Cristina Morais Pedro
Vogal	Ana Paula Costa Oliveira
Vogal	Celeste Conceição Neves Ferreira Polónia Loureiro
Vogal	José Luís Martins Coutinho
Vogal	Cláudio Miguel de Almeida Nascimento
Vogal	Cláudia Margarida da Fonseca Estrela
Vogal	Andreia Filipa Mateus Matos da Silva
Vogal	Fátima Maria Ferreira Sousa da Silva
Vogal	João Paulo Soares Mota

Vogal	Silvana Gomes de Oliveira
Vogal	Franklim da Conceição Oliveira
Suplente	Bruno Miguel Pinto Barbosa
Suplente	Elisabete Cristina da Silva Gomes Lopes Fonseca
Suplente	Catarina Alexandra Fernandes da Cunha

**Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Lúcia Maria Colaço Oliveira Leite
Vice-presidente	Álvara Carvalho Almeida Ferreira Silva
Vice-presidente	Andrea Raquel Melo Oliveira
Tesoureiro	Maria Aldina Tavares Figueiredo Líbano
Secretária	Carla Assunção Parreira Páscoa
Secretário	João Miguel Lopes Casanova Felgueiras
Secretária	Patrícia Alexandra Martinho Bastos de Carvalho
Suplente	Raquel Ribeiro Dias Botellero
Suplente	Paula Cristina da Silva Pimenta Lopes
Suplente	João Carlos Morais Coutinho

**Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Alice Carlos Pereira de Oliveira	(Secretária)
Ana Paula Lopes Pinheiro	
João Nunes Rodrigues	
Carla Maria dos Santos Silva	(Tesoureira)
Ana Catarina Vicente Camarneiro	
Fábio Diogo Rebelo Almeida	
Heunice Nereida Navas Nunez	
Fátima Maria Rios Peralta Correia	
Ivo Alexandre Carvalho dos Reis	
Luísa Isabel Ferreira da Silva	(Vice-presidente)
Maria Manuela Almeida Crespo Soares	(Secretária)
Maria Vitória Barbosa Martins	(Presidente)
Natércia José Carvalho Veloso	
Noel Éden Loureiro Carrilho	(Vice-presidente)
Paulo José Baptista da Fonseca Lopes	
Rafael José Simões Henriques	
Sandra Maria Maurício Hilário Pires	
Sandra Margarida da Costa Simões	
Teresa Sofia Seara Sevivas	(Vogal)
Tiago Marques Borges	
Suplentes	
Luís Manuel Boavida Fernandes	
Ana Sofia Vale Peixoto	

Joana Patrícia Mendes de Carvalho	
Maria Teresa da Costa Santos	
Maria Beatriz Proença Simões da Silva	

**Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Alexandre Miguel Fernandes Fachada.  
 Ana Lúcia Rosa Marques Patrício.  
 Eduardo Jorge Gomes Martins Ferreira.  
 Fernando Manuel Silva Martins Santos.  
 Filipe João Pinto Barrantes.  
 Hélder José Gonçalves Victor.  
 Jorge Manuel Correia Canadelo.  
 Luís Manuel Ferreira de Almeida.  
 Luís Pedro Rocha Pina.  
 Maria Esperança de Jesus Martins.  
 Marta Lima e Silva Corado.  
 Moisés António Monteiro Fernandes.  
 Nuno Floriano Regueira Marques de Matos.  
 Paulo Alexandre Esteves Vale de Gato.  
 Pedro Miguel Fontoura Aires.  
 Rafaela dos Santos Saraiva.  
 Rodrigo da Cunha Cardoso Almeida Azevedo.  
 Sandra Cristina Balsinha Luís Nunes Cabrita.  
 Sandra Gabriela Almeida da Silva Gomes.  
 Sónia da Silva Francisco Gomes.  
 Vítor Manuel Duarte Alves.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

**Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de novembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013.

**Conselho coordenador**

Artigo 28.º

**Composição**

1- O conselho coordenador é composto:

a) Pelos presidentes da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal;

b) Pelos vice-presidentes, tesoureiro, vogais e membros suplentes da direção;

c) Por número de representantes de empresas associadas, no mínimo de dez e no máximo de trinta e duas.

2- O presidente da mesa da assembleia-geral preside ao conselho coordenador.

3- A composição do conselho coordenador deverá refletir a representação regional dos associados.

### Direção

#### Artigo 31.º

#### Composição

1- A direção é composta por cinco ou sete membros efetivos: Presidente, um ou dois vice-presidentes, tesoureiro e vogais.

2- No caso de a direção ser constituída por sete elementos, existirá um primeiro e um segundo vice-presidente.

3- Com a direção efetiva, serão eleitos dois membros su-

plentes - 1.º e 2.º -, que entrarão em funções, no caso de impedimento por mais de 6 meses de algum membro ou em caso de vacatura de algum cargo na direção em exercício, com exceção do presidente que será substituído nos termos do número 4 do artigo seguinte.

#### Artigo 31.º-A

#### Reuniões e funcionamento

1- A direção reúne quando convocada pelo seu presidente, sempre que qualquer um dos seus membros o solicite, e com a periodicidade necessária.

2- As reuniões iniciar-se-ão logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

4- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído por um vice-presidente, respetivamente pelo primeiro e, no seu impedimento, pelo segundo, caso exista.

Registado em 11 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 153 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de novembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo Caiado.

Vice-presidente (assessor) - Reinaldo Teixeira.

Vice-presidente (LVT) - Patrícia Barão.

Vice-presidente (Norte) - Domingos Silva.

Vice-presidente (Sul) - Ana Paula Marques.

Vice-presidente (Centro) - José Paraíso.

Vogal - Teresa Fernandes.

Suplente - Fátima Martins.

Suplente (LVT) - Lúcia Pinto.

Suplente (Norte) - Henrique Pereira Leite.

Suplente (Sul) - João Nogueira Neves.

Suplente (Centro) - Pedro Pires.

### Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente	Patinter - Portuguesa de Automóveis Transportadores, SA, representada por Pedro Miguel Borges Polónio
Vice-presidente	Transportes Paulo Duarte, L. <sup>da</sup> , representada por Gustavo Hipólito Carreira Paulo Duarte
Vice-presidente	UNICOMBI - Transportes Combinados, SA, representada por João Filipe Mendes Gouveia
Vice-presidente pela Região do Norte	Transportes Sardão, SA, representada por Francisco Manuel Correia de Lacerda Marques da Fonseca

Vice-presidente pela Região do Centro	Transportes Central Pombalense, L. <sup>da</sup> , representada por Renato Bruno Pereira Neves
Vice-presidente pela Região de Lisboa	Santos & Vale, L. <sup>da</sup> , representada por José Joaquim Carvalho Vale
Vice-presidente pela Região do Sul	Logba - Logística de Produtos Alimentares, L. <sup>da</sup> , representada por Hugo Alexandre Faisca Cavaco
Substitutos	
Do vice-presidente pela Região do Norte	Transportes Matos & Filhos, L. <sup>da</sup> , representada por Adélio Vasconcelos Matos
Do vice-presidente pela Região do Centro	Transportes Rod. Merc. Valado, L. <sup>da</sup> , representada por Rui Miguel Calado Pereira
Do vice-presidente pela Região de Lisboa	Luís Simões - Logística Integrada, SA, representada por Fernanda Maria Oliveira Simões
Do vice-presidente pela Região do Sul	TRANSMARSIL - Transportes, L. <sup>da</sup> , representada por Marco Paulo Tomás Silva

### **Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de outubro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Manuel de Pinho Silva.  
Vice-presidente - Arménio da Silva Ferreira Bajouca.  
Vice-presidente - Maria Dulcília Correia Rodrigues.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **Associação Norte Cultural - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 de novembro de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Cátia Isabel Rodrigues Rocha.  
Artur Emanuel Teixeira Zé Senhor.

Suplente:

Diogo Morais de Almeida Aguiar Coelho.

Registado em 10 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 56 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Aveiro) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de janeiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de março de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis.

Morada: Largo da República.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Sibelco Portuguesa, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sibelco Portuguesa, L.<sup>da</sup>, realizada em 14 de dezembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

Efetivos:

Diogo Filipe Nunes Carreira.

Suplentes:

Rui António Dias Mendes.

Registado em 10 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 159 do livro n.º 1.

### **Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA, realizada em 25 de novembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022.

Efetivos:

André Filipe Lopes Aparício.

Jorge Manuel dos Santos Costa.

Registado em 11 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 3, a fl. 159 do livro n.º 1.