

## ÍNDICE

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... 4
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE ..... 6
- Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal ..... 8
- Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP .... 10
- Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra ..... 12
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e ou veterinários) ..... 14
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz -Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 16
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC ..... 18
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro ..... 20
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro ..... 22
- Portaria de extensão dos acordos coletivos e suas alterações entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ..... 24

## CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global .....	26
- Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outra .....	53
- Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras .....	55
- Contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Retificação .....	58
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Constituição da comissão paritária .....	62

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP - Alteração .....	63
--	----

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- Associação dos Industriais de Prótese Dentária - Cancelamento .....	77
---	----

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Alteração .....	78
---	----

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

O contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1200 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 68,3 % são mulheres e 31,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 54 TCO (4,5 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1146 TCO (95,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 69,6 % são mulheres e 30,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e a diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente:

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades do setor de vestuário, confecção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 26 556 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 88,7 % são mulheres e 11,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3547 TCO (13,36 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 23 009 TCO (86,64 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 92,3 % são mulheres e 7,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, por oposição da referida associação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha previstas na convenção, e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais;

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

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal**

As alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As empresas outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. Contudo, o referido estudo revelou-se inexequível por a informação disponível nos Quadros de Pessoal respeitar a 2022 e a primeira convenção entre os celebrantes só ter sido outorgada em 2023. Porém, as requerentes apresentaram um estudo com os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. De acordo com o estudo as empresas têm ao seu serviço 3045 trabalhadores (dos quais 29 % são mulheres e 71 % são homens) e destes, pelo menos, 776 têm filiação sindical (25,5 % do total). Deste modo, podem ser abrangidos indiretamente, por via da extensão, cerca 2269 trabalhadores (74,5 % do total). Quanto ao impacto salarial da extensão, o estudo refere que a atualização das remunerações representa um acréscimo de cerca de 5 % na massa salarial dos trabalhadores a abranger com a extensão. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há impacto no leque salarial.

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

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da alteração da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data de produção de efeitos pedida pelas empresas abrangidas pela extensão.



Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

As alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As empresas outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Contudo os elementos disponíveis não permitiram a realização do referido estudo, embora 15 das 16 empresas outorgantes da convenção indicassem cerca de 2517 trabalhadores ao seu serviço. Porém, as requerentes apresentaram um estudo com os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. De acordo com o estudo as empresas têm ao seu serviço 3045 trabalhadores (dos quais 29 % são mulheres e 71 % são homens) e destes, pelo menos, 776 têm filiação sindical (25,5 % do total). Deste modo, podem ser abrangidos indiretamente, por via da extensão, cerca 2269 trabalhadores (74,5 % do total). Quanto ao impacto salarial da extensão, o estudo refere que a atualização das remunerações representa um acréscimo de cerca de 5 % na massa salarial dos trabalhadores a abranger com a extensão. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há impacto no leque salarial.

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

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da alteração da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data de produção de efeitos pedida pelas empresas abrangidas pela extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra**

As alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Contudo os elementos disponíveis não permitiram a realização do referido estudo, embora 15 das 16 empresas outorgantes da convenção indicassem cerca de 2517 trabalhadores ao seu serviço. Porém, as requerentes apresentaram um estudo com os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. De acordo com o estudo as empresas têm ao seu serviço 3045 trabalhadores (dos quais 29 % são mulheres e 71 % são homens) e destes, pelo menos, 776 têm filiação sindical (25,5 % do total). Deste modo, podem ser abrangidos indiretamente, por via da extensão, cerca 2269 trabalhadores (74,5 % do total). Quanto ao impacto salarial da extensão, o estudo refere que a atualização das remunerações representa um acréscimo de cerca de 5 % na massa salarial dos trabalhadores a abranger com a extensão. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há impacto no leque salarial.

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

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

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

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

ração da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data de produção de efeitos pedida pelas empresas abrangidas pela extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e ou veterinários)**

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e ou veterinários), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 239 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,1 % são mulheres e 56,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 66 TCO (27,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 173 TCO (72,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,5 % são mulheres e 55,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica a redução do leque salarial e a diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (produtos farmacêuticos e/ou veterinários), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

As alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024, abrangem no distrito de Coimbra as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à atividade de comércio a retalho e à prestação de serviços previstas na convenção, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2662 trabalhadores a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 60,7 % mulheres e 39,3 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 861 TCO (32,34 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1801 TCO (67,66 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,6 % são homens e 64,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

Considerando, por um lado, que a extensão da convenção revista não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre



a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão, e considerando, por outro lado, que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantêm-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024, são estendidas no distrito de Coimbra:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio a retalho e prestação de serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

*a)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

*b)* Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

*c)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

*d)* Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC**

O acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os tripulantes de cabine ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante no âmbito da atividade de transporte aéreo de passageiros.

A Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal requereu a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 261 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55,2 % são mulheres e 44,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 30 TCO (11,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 231 TCO (72,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 56,3 % são mulheres e 43,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 20,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 24,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

são, que é posterior à data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- As retribuições base e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de julho de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de transporte aéreo, com ou sem autoassistência em escala e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 298 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 21,6 % são mulheres e 78,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 156 TCO (39,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 173 TCO (60,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 12,0 % são mulheres e 88,0 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 20 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte aéreo, com ou sem autoassistência em escala, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, abrangem no território do Continente, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1977 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 19,8 % são mulheres e 80,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 964 TCO (48,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1013 TCO (51,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 71,2 % são mulheres e 28,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão dos acordos coletivos e suas alterações entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM**

O acordo coletivo celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, E.P.E. e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2009, e suas alterações publicadas nos mesmos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, n.º 30, de 16 de agosto de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2019 e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, abrangem, no território do Continente, as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes, prestadores de cuidados de saúde de natureza empresarial integrados no Serviço Nacional de Saúde, e trabalhadores médicos ao seu serviço, vinculados por contrato de trabalho, filiados na associação sindical outorgante.

No mesmo âmbito do acordo coletivo base referido anteriormente as mesmas partes outorgaram ainda os acordos coletivos autónomos seguintes:

- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010;
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011;
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, e suas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e n.º 15, de 22 de abril de 2019.

As entidades empregadoras outorgantes requereram a extensão dos referidos acordos coletivos e suas alterações aos trabalhadores médicos ao seu serviço não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas nos acordos coletivos em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelos referidos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3748 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 64,5 % são mulheres e 35,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 453 TCO (12,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3295 TCO (87,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 65,7 % são mulheres e 34,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 14,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 17,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na



perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação dos referidos acordos coletivos às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

Considerando que os acordos coletivos regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017 (RCM), na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito das alterações do acordo coletivo base e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 11, de 24 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1-As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2009, e suas alterações publicadas nos mesmos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, n.º 30, de 16 de agosto de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2019 e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024; do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2010; do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2011; e do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, e suas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e n.º 15, de 22 de abril de 2019; são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores médicos ao seu serviço, vinculados por contrato de trabalho, não filiados na associação sindical outorgante.

2-Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas:

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor, previstas nos referidos acordos coletivos, produzem efeitos a partir de 1 de março de 2024.

20 de setembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**

## CAPÍTULO I

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

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução de Portugal - ANORECA e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 200 empregadores e cerca de 800 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

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

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Forma e tempo de revisão)**

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

## CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Condições de admissão)**

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel: As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos: As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Período experimental)**

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite;

c) A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta ou cento e vinte dias, está sujeita a aviso prévio de, respectivamente, sete ou trinta dias;

d) A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental;

e) Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Admissão para efeitos de substituição)**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Quadros de pessoal)**

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m)* Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;
- n)* Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;
- o)* Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;
- p)* Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;
- q)* Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;
- r)* Adoptar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência legal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b)* Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c)* Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e)* Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f)* Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g)* Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h)* Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i)* Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j)* Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;
- k)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- a)* Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d)* Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- e)* Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Afectar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 6 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### (Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### (Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

## CAPÍTULO IV

### Noções de local de trabalho

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### (Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.



2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Organização especial do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- 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 pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação ou a interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

10- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador,

se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

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

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, 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 a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

**Faltas**Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Faltas)**

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM : 30$$

sendo *RD* a retribuição diária e *RM* a retribuição mensal.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Faltas justificadas)**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de filhos ou enteados - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluído no ponto anterior - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - Até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.

<p><i>e)</i> Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A filho ou neto menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização;</li> <li>– A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias por ano;</li> <li>– A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - Até 15 dias por ano;</li> <li>– Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - Acréscimo até 15 dias por ano;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência.</li> <li>– Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).</li> </ul>
<p><i>f)</i> Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto.</li> <li>– Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.</li> </ul>
<p><i>g)</i> Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - Até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;</p>	<p>Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.</p>
<p><i>h)</i> Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;</p>	<p>Documento comprovativo adequado à situação.</p>
<p><i>i)</i> Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;</p>	<p>Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.</p>
<p><i>j)</i> Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;</p>	<p>Comprovativo da autorização.</p>
<p><i>k)</i> Outra faltas que a lei considere como justificadas.</p>	<p>Documento adequado à situação.</p>

2- As faltas por falecimento referidas na alínea *b)* do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**(Efeitos das faltas justificadas)**

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;

d) As previstas nas alíneas f) e k) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas regiões autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea c) do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**(Faltas injustificadas e seus efeitos)**

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.<sup>a</sup>

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

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

## CAPÍTULO VIII

**Retribuição**Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Retribuições mínimas)**

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)**

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Diuturnidades)**

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 26,65 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho noturno)**

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)**

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Subsídio de férias)**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,70 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

## CAPÍTULO IX

**Refeições e deslocações**Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Subsídio de refeição)**

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço .....	12,70 €;
Jantar .....	12,70 €;
Pequeno-almoço .....	3,95 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Alojamento e subsídio de deslocação)**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,95 € e 8,30 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

## CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)**

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional:</p> <p>– Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.</p>	<p>Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível.</p> <p>Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.</p>
<p>Licença por interrupção da gravidez:</p> <p>– Duração entre 14 e 30 dias.</p>	<p>Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.</p>



<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;</li> <li>- Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança;</li> <li>- Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive;</li> </ul> <p>O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (&lt; 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um;</li> <li>- Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional;</li> </ul> <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar ao respetivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma;</li> <li>- Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</li> </ul> <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.</p>
<p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto;</li> <li>- Obrigatoriedade de gozar 42 dias de licença a seguir ao parto.</li> </ul>	<p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>
<p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença;</li> <li>- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: Gozo mínimo de 30 dias pelo pai;</li> <li>- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito);</li> <li>- Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</li> </ul>

<p>4- Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 28 dias úteis seguidos ou em períodos interpolados de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento, 7 dos quais imediatos e consecutivos a este;</li> <li>– Acréscimo de 7 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;</li> <li>– Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 7 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas) no caso da mãe e 2 dias no caso do pai;</li> </ul> <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível;</li> <li>– Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um;</li> <li>– Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul> <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe;</li> <li>– Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</li> <li>– Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses.</li> <li>– Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</li> </ul>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>

<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais;</li> <li>– Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos;</li> <li>– Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>– Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>– Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</li> </ul>
<p>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico.</li> </ul> <p>O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</li> </ul>	<p>Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>– Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>– Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– Que não está esgotado o período máximo de duração da licença;</li> <li>– Atestado médico confirmativo da assistência.</li> </ul>
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica – até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar;</li> <li>– A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias;</li> <li>– Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro;</li> <li>– A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</li> </ul> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</li> <li>– Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência;</li> <li>– Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul>

<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</li> </ul> <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta;</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;</li> </ul> <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Carácter inadiável da assistência;</li> <li>– Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</li> </ul>
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias;</li> <li>– A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;</li> <li>– O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.</li> </ul>	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador;</li> <li>– Acresce 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro;</li> <li>– Regime igual ao da amamentação até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.</li> </ul>	<p>Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho;</li> <li>– Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação;</li> </ul> <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa;</li> <li>– Comprovativo da decisão conjunta;</li> <li>– Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;</li> <li>– Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.</li> </ul>
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.</li> </ul>	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2- As dispensas para consulta de PMA (procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;

- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

a) Dispensa até seis horas semanais, para período normal de trabalho semanal igual ou superior a 40 horas, sendo reduzido o número de horas em caso de menor período normal de trabalho semanal;

b) Dispensa para prestação de prova de avaliação escrita ou oral, compreendendo o próprio dia da prova e o dia imediatamente anterior, com o limite de 4 dias por disciplina em cada ano letivo;

c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

a) Solicitá-lo expressamente por escrito;

b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Cessação do contrato de trabalho)**

- 1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:
- a)* Caducidade;
  - b)* Revogação (mútuo acordo das partes);
  - c)* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
  - d)* Despedimento coletivo;
  - e)* Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - f)* Despedimento por inadaptação;
  - g)* Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
  - h)* Denúncia pelo trabalhador.
- 2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
- 3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.
- 4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:
- a)* Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
  - b)* Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
  - c)* Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XII

**Poder disciplinar**Cláusula 54.<sup>a</sup>**(Sanções disciplinares)**

- 1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:
- a)* Repreensão;
  - b)* Repreensão registada;
  - c)* Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - d)* Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
  - e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
  - f)* Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**(Sanções abusivas)**

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
  - c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
  - d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a)* Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
- b)* Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

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

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

### CAPÍTULO XIII

## Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma



das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANORECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do sector do ensino da condução automóvel.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Assistente administrativo(a)* - 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 em computador, 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 lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Chefe de escritório* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as atividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a atualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a atividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à atividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

*Director(a) de serviços* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

*Instrutor(a)* - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

*Técnico(a) administrativo(a)* - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Trabalhador(a) de limpeza* - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

### Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 441,50 €
2	Chefe de escritório	1 077,00 €

3	Instrutor/a <sup>(1)(2)</sup>	935,00 €
4	Técnico/a administrativo/a	851,50 €
5	Assistente administrativo/a II	824,00 €
6	Assistente administrativo/a I <sup>(3)</sup>	820,00 €
7	Trabalhador/a de limpeza <sup>(3)</sup>	820,00 €

<sup>(1)</sup> Quando o instrutor desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 3 (instrutor/a).

<sup>(2)</sup> O instrutor, nos meses em que ministrar formação prática relativa às categorias C, D e E terá direito a um complemento mensal de exercício no valor de 3 %, incidente sobre a retribuição base.

<sup>(3)</sup> Valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro.

### ANEXO III

## Condições especiais e carreira profissional

### I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

### II - Carreira profissional

#### Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

### III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 10 de setembro f.g'2024.

Pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA:

*Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira*, presidente da direcção, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Paulo Jorge Machado Ferreira*, mandatário.

*Pedro João Costa Pereira*, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 26 de setembro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 260/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Atividades Complementares dos Setores Representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outra**

Contrato coletivo de trabalho celebrado por ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Atividades Complementares dos Setores Representados, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT), com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Identificação das partes**

O presente contrato é celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Atividades Complementares dos Setores Representados, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT).

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e atividades complementares dos setores representados.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido designados.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Âmbito profissional**

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

## ANEXO I

### Remunerações mínimas mensais

Graus	Remunerações mínimas
06	2 477,00 €
05	2 214,00'€
04	1 903,00 €
03	1 639,00 €
02	1 271,00 €
01	1 031,00 €
0	1 389,00 €
1	1 193,00 €
2	1 064,00 €
3	1 045,00 €
4	939,00 €
5	930,00 €
6	883,00 €
7	868,00 €
8	855,00 €
9	845,00 €
10	835,00 €
11	825,00 €

A tabela salarial referida neste anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

Lisboa, 12 setembro de 2024.

Pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Atividades Complementares dos Setores Representados:

*Vital Rodrigues de Almeida*, na qualidade de legal representante.

*João Carlos Ribeiro Miranda*, na qualidade de legal representante.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

*Paulo Manuel Silva Barqueiro*, na qualidade de mandatário.

*António Fernando Vieira Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 259/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras**

A presente revisão altera o CCT com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2022, e posterior publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Área e âmbito)**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46211, 46214, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46382, 46410, 46421, 46422, 46430, 46441, 46442, 46450, 46470, 46480, 46491, 46492, 46493, 46494, 46510, 46520, 46650, 46660, 46690, 46732, 46740, 46900, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 47990, 96021, 96022, 96030, filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência e denúncia)**

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente. Excepcionalmente, no presente ano, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de maio.

(...)

## ANEXO III

**Tabela salarial**

1 de maio de 2024

Nível	2024
I	1 080,00 €
II	1 050,00 €
III	1 025,00 €
IV	1 020,00 €
V	990,00 €
VI	970,00 €
VII	960,00 €
VIII	950,00 €
IX	930,00 €
X	920,00 €
XI	904,00 €
XII	894,00 €
XIII	878,00 €
XIV	875,00 €
XV	875,00 €

Cláusulas de expressão pecuniária	2024
Subsídio de refeição	6,00 €
Abono para falhas	26,00 €
Diuturnidades	15,00 €

Nota: As demais matérias não objecto de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Leiria, 14 de agosto de 2024.

Pela ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ansião:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.



Pela Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

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

*Filipa Alexandra Marques da Costa*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 26 de setembro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 258/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 85, onde se lê:

## «ANEXO II (...)

IV	IV - Diretor de serviço ou encarregado geral profissionais que supervisionam múltiplos turnos ou equipas, com responsabilidades amplas sobre a gestão, ambiente e eficiência dos resultados da unidade.	Quadros médios (chefias): Líderes operacionais coordenam serviços, equipas ou turnos em ambientes de trabalho, assegurando a qualidade, eficiência e cumprimento de prazos. Com habilitações de nível 4 ou superior, supervisionam as operações diárias, fazendo a ligação entre a direção e os colaboradores, implementando políticas e monitorizando o desempenho. São responsáveis pela formação e desenvolvimento contínuo dos subordinados, promovendo comunicação e colaboração entre departamentos./Nível: 4.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «diretor de serviço ou encarregado geral», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «diretor do serviço...» ou de «encarregado geral...». A área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: de produção; administrativos e financeiros; de compras; de recursos humanos; fabril; de operações; do projeto xyz; etc	1 200,00 €
----	---	--	--	------------

»

Deve ler-se:

## «ANEXO II (...)

IV	IV - Diretor de serviço ou encarregado geral: Profissionais que supervisionam múltiplos turnos ou equipas, com responsabilidades amplas sobre a gestão, ambiente e eficiência dos resultados da unidade.	Quadros médios (chefias): Líderes operacionais coordenam serviços, equipas ou turnos em ambientes de trabalho, assegurando a qualidade, eficiência e cumprimento de prazos. Com habilitações de nível 4 ou superior, supervisionam as operações diárias, fazendo a ligação entre a direção e os colaboradores, implementando políticas e monitorizando o desempenho. São responsáveis pela formação e desenvolvimento contínuo dos subordinados, promovendo comunicação e colaboração entre departamentos./Nível: 4.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «diretor de serviço ou encarregado geral», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «diretor do serviço...» ou de «encarregado geral...». A área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: de produção; administrativos e financeiros; de compras; de recursos humanos; fabril; de operações; do projeto xyz; etc.	1 650,00 €
----	--	--	---	------------

»

Na página 86, onde se lê:

«ANEXO II (...)

<p>V</p>	<p>V - Técnico profissional especialista: Profissionais geralmente habilitados e certificados pelo ensino técnico profissional nível pós-secundário não superior, nível 5, ou politécnico, de base ou ao longo da vida, com competências especializadas numa área técnica diferenciada.</p>	<p>Técnico profissional especialista: Profissionais com qualificação de nível pós-secundário não superior, nível 5, com créditos para estudos superiores, ou técnico de nível 4 com formação contínua especializada e certificada. Possuem conhecimentos abrangentes, práticos e teóricos numa área específica, conscientes dos limites desses conhecimentos. Capazes de conceber soluções criativas, gerir e supervisionar em ambientes corporativos ou de produção, avaliar e melhorar o desempenho próprio e de terceiros. São essenciais para garantir a qualidade e eficiência operacional, fomentar a inovação e a melhoria contínua, e colaborar para atingir metas operacionais e estratégicas./Nível: 5.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de técnico profissional especialista ou técnico intermédio, conforme previsto no anexo iii, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organigrama da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «técnico profissional especialista de...» Ou «técnico intermédio de...» A área específica de formação/atuação, como por exemplo: mecatrónica; automação industrial; eletrónica; manutenção; gestão de produção; qualidade; segurança no trabalho; ambiente; <i>design</i> de produto; logística; operações; compras e aprovisionamento; recursos humanos; finanças e contabilidade; informática e sistemas de informação; marketing e comunicação; vendas e comercial; engenharia de materiais; sustentabilidade e responsabilidade social; gestão de projetos; pesquisa e desenvolvimento (p&amp;d); engenharia mecânica; gestão de energia; saúde ocupacional; etc.</p> <p>1 650,00 €</p>
----------	---	---	--

»

Deve ler-se:

«ANEXO II (...)

<p>V - Técnico profissional especialista: Profissionais geralmente habilitados e certificados pelo ensino técnico profissional nível pós-secundário não superior, nível 5, ou politécnico, de base ou ao longo da vida, com competências especializadas numa área técnica diferenciada.</p>	<p>Técnico profissional especialista: Profissionais com qualificação de nível pós-secundário não superior, nível 5, com créditos para estudos superiores, ou técnico de nível 4 com formação contínua especializada e certificada. Possuem conhecimentos abrangentes, práticos e teóricos numa área específica, conscientes dos limites desses conhecimentos. Capazes de conceber soluções criativas, gerir e supervisionar em ambientes corporativos ou de produção, avaliar e melhorar o desempenho próprio e de terceiros. São essenciais para garantir a qualidade e eficiência operacional, fomentar a inovação e a melhoria contínua, e colaborar para atingir metas operacionais e estratégicas./Nível: 5.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de técnico profissional especialista ou técnico intermédio, conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «técnico profissional especialista de...» Ou «técnico intermédio de...» A área específica de formação/atução, como por exemplo: mecatrónica; automação industrial; eletrónica; manutenção; gestão de produção; qualidade; segurança no trabalho; ambiente; <i>design</i> de produto; logística; operações; compras e aprovisionamento; recursos humanos; finanças e contabilidade; informática e sistemas de informação; marketing e comunicação; vendas e comercial; engenharia de materiais; sustentabilidade e responsabilidade social; gestão de projetos; pesquisa e desenvolvimento (p&amp;d); engenharia mecânica; gestão de energia; saúde ocupacional; etc.</p>
---	---	---

V

1 200,00 €

»

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado no número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup> do acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, foi constituída pelas entidades outorgantes a comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da parte empregadora:

Membros efetivos:

Rodrigo Miguel Amaral Ferreira Inácio.

Nuno Miguel Pais Felgueiras Costa.

Carla Alexandra Dias Pereira.

José Pedro Correia Chaves.

Membros suplentes:

Diana Rita Benavente Mota.

Ana Filipa Lopes Rodrigues.

Dora Patrícia Leite de Castro Mota Fonseca Dias Alves.

Maria João Costa Caxias.

Em representação da parte sindical:

Membros efetivos:

António Joaquim Fonseca da Silva Quitério.

Luís Alberto Pinho Dupont.

Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues.

João Filipe Madeira da Silva Freire.

Membros suplentes:

Aurora Maria Ferreira Gomes.

João Paulo Tavares Pequito Valente.

Vítor Manuel Lima Correia.

Júlio Miguéns Constâncio Velez.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 5, 11, 13 e 16 de setembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019.

## Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP é a associação dos trabalhadores, que independentemente do seu vínculo, nelas prestam serviço, incluindo o ex-Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, o Instituto Socorros a Náufragos ou outras entidades que exerçam atividades no sector marítimo-portuário.

## Artigo 2.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

## Artigo 3.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP poderá criar, através da sua direção ou a pedido dos trabalhadores, delegações e secções, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

## Artigo 5.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP orientará a sua ação com vista à melhoria progressiva das condições sócio-profissionais dos associados, através do reforço da unidade dos trabalhadores.

## Artigo 23.º

Podem filiar-se no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP todos os trabalhadores que exerçam com regularidade atividades nas entidades referidas no artigo 1.º deste estatuto e que não estejam inscritos noutra associação.

## Artigo 38.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos.

## Artigo 40.º

1- O exercício dos cargos é gratuito, sendo, no entanto, o cargo de presidente da direção, enquanto membro permanente, remunerado pelo valor atribuído ao nível I de chefia, da tabela salarial do pessoal de direção e

chefia das administrações portuárias, incluindo diuturnidades reportadas à antiguidade no setor marítimo-portuário.

2- Os dirigentes que por motivo de desempenho das suas funções percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho, têm direito a ser reembolsados pelo sindicato das importâncias correspondentes.

3- Os membros dos corpos gerentes têm ainda direito:

*a)* Ao pagamento de despesas de transporte, sempre que tenham de se deslocar no exercício das suas funções;

*b)* Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, sempre que tenham de se deslocar do local habitual de residência em serviço do sindicato.

#### Artigo 44.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, anualmente até 30 de junho, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo anterior e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP é a associação dos trabalhadores, que independentemente do seu vínculo, nelas prestam serviço, incluindo o ex-Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, o Instituto Socorros a Náufragos ou outras entidades que exerçam atividades no sector marítimo-portuário.

#### Artigo 2.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

#### Artigo 3.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP poderá criar, através da sua direção ou a pedido dos trabalhadores, delegações e secções, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

#### Artigo 4.º

As delegações e secções reger-se-ão pelos estatutos em vigor.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

#### Artigo 5.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP orientará a sua ação com vista à melhoria progressiva das condições sócio-profissionais dos associados, através do reforço da unidade dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

Para a obtenção dos fins expressos no artigo 5.º, o sindicato respeitará intransigentemente uma prática democrática, garantindo a todos os associados inteira liberdade de expressão de pensamento e crítica, por qualquer meio, dentro do respeito do princípio de defesa da unidade dos trabalhadores.



**Artigo 7.º**

Não é permitida a constituição de qualquer órgão ou grupo paralelo aos órgãos consignados neste estatuto.

**Artigo 8.º**

O sindicato poderá aderir a uma união, federação ou central única mediante vontade expressa dos trabalhadores em assembleia geral, convocada para o efeito, desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

**Artigo 9.º**

O sindicato exerce a sua atividade com total independência em relação ao Estado, partidos políticos, instituições religiosas.

**Artigo 10.º**

É admitido o direito de tendência, de acordo com a regulamentação que constitui anexo a estes estatutos e deles faz parte integrante.

**CAPÍTULO III****Fins e competências****Artigo 11.º**

Defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses coletivos e individuais dos seus associados.

**Artigo 12.º**

Promover, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, emancipação, a todos os níveis, das classes trabalhadores.

**Artigo 13.º**

Desenvolver entre todos os associados uma consciência sindical que assegure a efetivação dos objetivos consignados nos princípios fundamentais deste estatuto.

**Artigo 14.º**

Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva.

**Artigo 15.º**

Celebrar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

**Artigo 16.º**

Velar pela aplicação das leis e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

**Artigo 17.º**

Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou organismos oficiais.

**Artigo 18.º**

Dar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados.

**Artigo 19.º**

Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados e não permitir os despedimentos sem justa causa.

**Artigo 20.º**

A divulgação dos princípios e das atividades sindicais, que julgue úteis à prossecução desta finalidade.

#### Artigo 21.º

Intervir, acompanhando o funcionamento, dos serviços de carácter social e afins a funcionar no âmbito do sector marítimo-portuário.

#### Artigo 22.º

O sindicato pode instalar a sua sede em edifício próprio ou em instalações arrendadas e possuir, ao abrigo das disposições legais, quaisquer outros bens.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sócios

#### Artigo 23.º

Podem filiar-se no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP todos os trabalhadores que exerçam com regularidade atividades nas entidades referidas no artigo 1.º deste estatuto e que não estejam inscritos noutra sindicato.

#### Artigo 24.º

Os pedidos de admissão serão sempre examinados podendo ter em conta a informação do delegado sindical do sector onde o requerente exerce a sua atividade.

#### Artigo 25.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleitos para delegado sindical e para os corpos gerentes de quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas neste estatuto;
- b) Participar na vida do sindicato e ser convenientemente informado de toda a atividade sindical;
- c) Usufruir dos serviços prestados pelo sindicato, pelas instituições dele dependente e pelas organizações em que o sindicato esteja filiado nos termos dos respetivos estatutos;
- d) Usufruir da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais;
- e) Ser informados sempre que solicitem acerca da ação desenvolvida pelos corpos gerentes;
- f) Os direitos consignados na alínea a) deste artigo não poderão ser usufruídos pelos sócios com idade inferior a 18 anos;
- g) Os sócios na situação de aposentados continuarão a usufruir de todas as prerrogativas dos estatutos desde que para tal paguem a respetiva quotização;
- h) A aquisição de plenos direitos fica condicionada ao pagamento de três mensalidades tanto para os sócios aposentados como ativos;
- i) Deter um cartão de identificação de sócio, a atribuir pelo sindicato.

#### Artigo 26.º

São deveres dos sócios:

- a) Participar em todas as atividades do sindicato;
- b) Exercer os cargos para os quais foram eleitos;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento dos estatutos e das decisões tomadas em todas as assembleias representativas, quando convocadas para o efeito, e, bem assim, as assumidas pelos corpos gerentes;
- d) Pagar regularmente a quotização;
- e) Ficam isentos de pagamento de quotas os associados nas seguintes situações: serviço militar e doença sempre que esta implique redução nas retribuições remuneratórias, durante o respetivo prazo;
- f) Divulgar as edições do sindicato;
- g) Dar conhecimento ao sindicato de todas as informações úteis que possam contribuir para a prossecução dos seus fins;
- h) Comunicar ao sindicato no prazo máximo de 15 dias a mudança de residência, aposentação ou reforma, incapacidade por doença e impedimento por serviço militar.

### Artigo 27.º

1- A quotização mensal é de 1 % das retribuições incidentes sobre o vencimento base, diuturnidades e remunerações complementares ou acessórias.

2- Esta percentagem pode ser alterada mediante simples deliberação na assembleia geral convocada para o efeito.

3- Incumbe aos serviços competentes proceder mensalmente à cobrança e remessa ao sindicato das quotas dos trabalhadores nele filiados, deduzindo o seu montante das respetivas retribuições.

### Artigo 28.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Deixem voluntariamente de exercer atividade profissional nos termos do artigo 1.º, excetuando o disposto na alínea h) do artigo 25.º;

b) Tenham sido punidos com pena de expulsão;

c) Voluntariamente requeiram a sua demissão à direção;

d) Deixem de pagar voluntariamente três quotas mensais consecutivamente.

### Artigo 29.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão em que o pedido de admissão terá de ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente, caso a direção não aceite a readmissão.

### Artigo 29.º-A

1- É criada a figura de presidente de honra da direção do sindicato, a atribuir nos termos do artigo 54.º, alínea o), dos presentes estatutos.

2- Ao detentor do título a atribuir nos termos da alínea anterior, o qual não implica o exercício de funções executivas, podem ser atribuídas pela direção funções de aconselhamento ou de representação.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 30.º

Podem ser aplicadas as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

#### Artigo 31.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 26.º

#### Artigo 32.º

1- Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

2- A pena de expulsão só pode ser aplicada em caso de grande violação dos deveres mencionados no número antecedente.

#### Artigo 33.º

Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que aos sócios sejam asseguradas as devidas garantias de defesa em adequado processo disciplinar reduzido a escrito.

#### Artigo 34.º

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa, reduzida a escrito, com a descrição completa e especificada dos factos de acusação.

2- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias, a contar da apresentação da

nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar duas testemunhas para cada facto.

3- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

#### Artigo 35.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito designada para o efeito.

2- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, exceto se se tratar da assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

### CAPÍTULO VI

#### Corpos gerentes

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 36.º

Os corpos gerentes do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 37.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 38.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos.

#### Artigo 39.º

Os corpos gerentes poderão apresentar a sua candidatura sem limite de mandato.

#### Artigo 40.º

1- O exercício dos cargos é gratuito, sendo, no entanto, o cargo de presidente da direção, enquanto membro permanente, remunerado pelo valor atribuído ao nível I de chefia, da tabela salarial do pessoal de direção e chefia das administrações portuárias, incluindo diuturnidades reportadas à antiguidade no setor marítimo-portuário.

2- Os dirigentes que por motivo de desempenho das suas funções percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho, têm direito a ser reembolsados pelo sindicato das importâncias correspondentes.

3- Os membros dos corpos gerentes têm ainda direito:

- a) Ao pagamento de despesas de transporte, sempre que tenham de se deslocar no exercício das suas funções;
- b) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, sempre que tenham de se deslocar do local habitual de residência em serviço do sindicato.

#### Artigo 41.º

1- A destituição dos corpos gerentes do sindicato só poderá ser feita em assembleia geral convocada para o efeito, desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

2- Desde que a assembleia geral destitua ou 50 % dos membros de qualquer órgão se demitam, esse órgão considerar-se-á destituído.

3- Nas condições previstas no número anterior, compete à assembleia geral eleger uma comissão provisória em substituição dos órgãos destituídos.

4- Num prazo de 120 dias terão de ser realizadas eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 42.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 43.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal;
- b) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos das decisões da direção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a fusão deste sindicato com outros sindicatos afins;
- k) As deliberações da assembleia geral são de aplicação obrigatória imediata;
- l) Fiscalizar os atos da direção;
- n) Deliberar sobre a filiação deste sindicato em organizações sindicais de grau superior;
- o) Nos casos das alíneas a), h), j), l) e n), a assembleia geral convocada para reunir em sessão extraordinária.

#### Artigo 44.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, anualmente até 30 de junho, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo anterior e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

#### Artigo 45.º

1- 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, pelo menos, 25 % dos seus associados.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa de assembleia geral, deles constando, necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Nos casos previstos nas alíneas b) e c), o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 46.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou em caso de impedimento por um dos secretários, com a devida publicidade, indicando-se a hora, local e ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos sócios ou trinta minutos após, com qualquer número.

#### Artigo 48.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea c) do artigo 45.º, não poderão ser efetuadas sem que, pelo menos, estejam presentes dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita a primeira chamada no início da reunião e, se necessário, uma segunda após trinta minutos.

2- Se a reunião não se efetuar pelas razões já referidas, os sócios requerentes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 49.º

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2- Caso se verifique empate, proceder-se-á a nova votação e se, do mesmo modo, este se repetir, a deliberação será adiada para posterior assembleia geral.

#### Artigo 50.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários.

#### Artigo 51.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas;
- e) Assistir às reuniões da direção sem direito a voto.

### SECÇÃO III

#### Direção

#### Artigo 52.º

1- A direção do sindicato compõe-se de 15 membros eleitos de entre os sócios do sindicato, 2 dos quais exercerão os cargos de presidente e vice-presidente.

2- O cargo de presidente da direção será exercido pelo candidato que, na eleição, se apresente na respetiva lista para esse efeito.

#### Artigo 53.º

Na primeira reunião da direção será indicado pelo presidente da direção o vice-presidente, sendo ainda definidas as respetivas funções.

#### Artigo 54.º

Compete em especial, à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;
- c) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios estatutários;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens, adquirir bens imóveis e gerir os fundos do sindicato;
- f) Inventariar os haveres do sindicato, cuja conferência e assinatura se efetuarão no ato da posse da nova direção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Convocar a reunião do conselho fiscal sempre que julgue conveniente para apreciação de questões atinentes às contas de exercício;
- j) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas condições de trabalho de harmonia com as disposições legais aplicáveis e regulamento interno em vigor;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato, em colaboração com os empregados;
- l) Decretar ou levantar greve;
- m) Decidir dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- n) Decidir sobre as transferências de verbas que considere necessárias à constituição e manutenção do fundo

de greve, à fixação da percentagem da quotização adstrita aquele fundo, incluindo a respetiva suspensão, ao aumento ou diminuição e a respetiva reativação no caso de ter ocorrido suspensão;

*o)* Atribuir o título de presidente de honra da direção do sindicato, ao sócio fundador do sindicato que tenha lutado pela sua existência e marcado a sua trajetória, nomeadamente através do exercício de presidente da direção por mais de 10 mandatos.

#### Artigo 55.º

1- A direção do sindicato reunir-se-á sempre que o presidente a convoque ou a maioria dos seus membros a solicite.

2- A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes e em caso de empate o presidente tem voto de qualidade, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

#### Artigo 56.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- Estão isentos desta responsabilidade:

*a)* Os membros da direção que tiverem estado ausentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após a leitura da ata da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

*b)* Os membros da direção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

#### Artigo 57.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção.

2- A direção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 58.º

O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos, sendo entre eles escolhido o presidente na primeira reunião do conselho fiscal.

#### Artigo 59.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano.

2- O conselho fiscal reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

#### Artigo 60.º

Compete ao conselho fiscal:

*a)* Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;

*b)* Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direção, bem como sobre o orçamento;

*c)* Elaborar atas das suas reuniões;

*d)* Assistir às reuniões da direção, sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;

*e)* Apresentar à direção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato e estejam no seu âmbito.

#### Artigo 60.º-A

1- A convocatória da primeira reunião é da responsabilidade do presidente da mesa da assembleia geral.

2- A convocatória das reuniões seguintes é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e pode ser solicitada ainda, pela maioria dos seus membros, pela assembleia geral e pela direção.

3- O conselho fiscal só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.

## CAPÍTULO VII

**Delegados sindicais**

## Artigo 61.º

1- Os delegados sindicais são eleitos individualmente ou por lista de entre os trabalhadores sócios por cada entidade referida no artigo 1.º

2- A duração do mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

## Artigo 62.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Dar seguimento e defender as deliberações tomadas pela sua assembleia de base;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores e o sindicato, transmitindo a este todas as aspirações e críticas dos trabalhadores;
- c) Promover a unidade dos trabalhadores em torno dos objetivos fundamentais do sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando-lhes as circulares e informações do sindicato;
- e) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador;
- f) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato;
- j) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;
- o) Representar o sindicato dentro dos limites de poderes que lhe são conferidos;
- p) Comunicar ao sindicato a sua demissão;
- q) Assegurar o funcionamento da assembleia geral no seu local de trabalho.

## Artigo 63.º

1- A eleição dos delegados é efetuada no local de trabalho e compete a todos os sócios dessa entidade ou organismo, no gozo dos seus direitos sindicais.

2- Onde não existam delegados sindicais e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direção nomear delegados sindicais, que terão por obrigação promover eleições no prazo máximo de 30 dias.

3- Após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados à direção do sindicato para efeito de verificação de poderes.

4- Em caso de recurso caberá decisão para a mesa de assembleia geral.

## Artigo 64.º

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador sócio do sindicato que esteja nas seguintes situações:

- a) Exercer a sua atividade numa das entidades referidas no artigo 1.º, onde se processe a eleição;
- b) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- c) Não fazer parte dos corpos gerentes do sindicato.

## Artigo 65.º

A nomeação ou destituição do delegado será comunicada à direção do serviço onde o delegado exerça a sua atividade.

## Artigo 66.º

São razões para a destituição do delegado, em qualquer momento:

- a) Não ter a confiança da maioria dos trabalhadores sócio que representa;



- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa própria, alegando motivo justificado;
- d) Ter pedido a demissão de sócio do sindicato;
- e) Não cumprimento dos presentes estatutos.

#### Artigo 66.º-A

A destituição de delegado só poderá ser feita em assembleia geral de todos os sócios da sua base de trabalho, convocada para o efeito, mediante voto direto e secreto e desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

#### Artigo 67.º

O número de delegados sindicais será proporcional ao número de sócios, de acordo com a lei sindical.

### CAPÍTULO VIII

#### Fundos

#### Artigo 68.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 69.º

As receitas, para além de se destinarem ao pagamento das despesas de encargos resultantes da atividade do sindicato, podem ainda ser aplicadas na aquisição de bens imóveis.

#### Artigo 69.º-A

1- É criado um fundo de greve, a ser aplicado como compensação aos trabalhadores cujas retribuições tenham sido diminuídas como resultado de adesão a formas de luta, nomeadamente greve, declaradas ou apoiadas pela direção do sindicato e executadas conforme orientação daquele órgão dirigente.

2- É constituído e administrado nos termos referidos no artigo 54.º, alínea n), dos presentes estatutos.

3- A compensação a que se refere o ponto 1, do presente artigo, será até ao montante da diminuição de retribuições comprovadamente ocorrida, devendo ser devolvidas ao sindicato as quantias que possam, eventualmente, vir a ser ressarcidas pela entidade empregadora.

#### Artigo 70.º

1- A direção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 30 de junho de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do sindicato, com a antecedência mínima de oito dias da realização da assembleia.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 71.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de sócios.

#### Artigo 72.º

A assembleia geral que deliberar a fusão, ou dissolução, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO X

### Alteração de estatutos

#### Artigo 73.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

#### Artigo 74.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com ampla publicidade, indicando a hora, local e objeto, com a antecedência mínima de oito dias.

#### Artigo 75.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total de sócios votantes na reunião da assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Eleições

#### Artigo 76.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 77.º

Só podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 78.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros da comissão de fiscalização;
- b) Sejam membros de órgãos diretivos de partidos políticos ou agrupamentos confessionais.

#### Artigo 79.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confeção e distribuição das listas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

#### Artigo 80.º

1- As eleições devem ter lugar nos cento e vinte dias seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

#### Artigo 81.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e publicados com antecedência mínima de oito dias.

#### Artigo 82.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, 15 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos cinco dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

#### Artigo 83.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respetivos programas da ação.

2- As listas de candidaturas terão que ser subscritas por, pelo menos, 5 % do número de sócios do sindicato.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio e local de trabalho.

4- Os sócios subscritos serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6- A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do ato eleitoral.

7- A cada lista candidata será atribuída uma letra.

#### Artigo 84.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa de assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respetivas candidaturas.

#### Artigo 85.º

Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar os relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato, dentro das possibilidades deste.

#### Artigo 86.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a irregularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 87.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respetivos programas de ação, serão afixadas na sede do sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do ato eleitoral.

#### Artigo 88.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato, sob controlo da mesa da assembleia geral, serão de papel branco liso, sem marca, sinal ou sigla, apenas contendo as letras e o respetivo retângulo de voto correspondentes às listas candidatas.

2- São nulos os boletins de voto que não obedeçam aos requisitos do número anterior ou contenham qualquer anotação, salvo uma cruz no interior do retângulo de voto correspondente à lista escolhida.

#### Artigo 89.º

Os boletins de voto serão postos à disposição de todos os associados até à data marcada para o ato eleitoral.

#### Artigo 90.º

A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 91.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) No referido sobrescrito conste o número e a assinatura reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa.

#### Artigo 92.º

1- Funcionário mesas de voto na sede do sindicato e em locais que a mesa da assembleia geral julgar necessário.

2- Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto.

3- A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar um representante seu, que presidirá.

#### Artigo 93.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a receção, na sede do sindicato, das atas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

#### Artigo 94.º

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciá-lo no prazo de 48 horas, sendo a decisão aplicada comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

#### Artigo 95.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

#### Artigo 96.º

O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até ao montante, igual para todos, a fixar pela direção, consoante as possibilidades financeiras do sindicato.

#### Artigo 97.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 25 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 6 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação dos Industriais de Prótese Dentária - Cancelamento**

Por sentença proferida em 4 de março de 2024, transitada em julgado em 19 de abril de 2024, no âmbito do processo n.º 4165/23.5T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Industriais de Prótese Dentária, foi declarada a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do número 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Industriais de Prótese Dentária, efetuado em 20 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 20 e 23 de setembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021.

**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Objecto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

**Artigo 2.º****Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores da Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

*a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

*b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

*c*) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

*a*) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*b*) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*c*) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.



## Artigo 14.º

### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 16.º

### Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- As competências da CT não podem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### **Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### **Informação**

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
  - a) Planos gerais de atividade e orçamento;
  - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
  - c) Situação de aprovisionamento;
  - d) Previsão, volume e administração de vendas;
  - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
  - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
  - g) Modalidades de financiamento;
  - h) Encargos fiscais e parafiscais;
  - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.
- 4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.
- 5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.
- 6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

## Artigo 20.º

**Parecer prévio**

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

## Artigo 21.º

**Reestruturação da empresa**

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

## Artigo 22.º

**Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhado-

res goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

- 1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:
  - a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;
  - b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.
- 2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.
- 3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 28.º

### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 29.º

### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 30.º

### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 31.º

### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

## Artigo 32.º

### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT e de subcomissões, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

## Artigo 33.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 34.º

### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 35.º

#### Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 37.º

#### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 38.º

#### Composição

1- A CT é composta por cinco membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

### Artigo 40.º

#### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpodadas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

### Artigo 41.º

#### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes

produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### **Coordenação e deliberações**

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### **Reuniões**

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (subCT)

#### Artigo 46.º

##### **Princípio geral**

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3- A CT articulará a sua ação com as subCT no sentido do fortalecimento da cooperação entre ambas, reunindo ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

4- A CT e a subCT reúnem extraordinariamente a requerimento da subCT, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

5- A CT e a subCT reúnem extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 47.º

### Mandato

- 1- A duração do mandato das subCT é de três ou quatro anos, devendo coincidir com o da CT.
- 2- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.
- 3- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

## Artigo 48.º

### Composição

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

## SUBSECÇÃO VI

### Comissões coordenadoras

## Artigo 49.º

### Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

## Artigo 50.º

### Adesão

- A CT adere à seguinte comissão coordenadora:
- a) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS).

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

## Artigo 51.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
  - a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;



b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas, no mínimo, com 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da subCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

## Artigo 63.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.
- 3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 64.º

### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

## Artigo 65.º

### Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.
- 3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
- 4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respetiva mesa.

## Artigo 66.º

### Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 67.º

### Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:
  - a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das subCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador a impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### **Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (subCT)**

1- À eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições finais**

#### Artigo 74.º

##### **Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

#### Artigo 75.º

##### **Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 26 de setembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 62 do livro n.º 2.