

ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS:

– Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 24 de outubro a 3 de novembro de 2024	5
– Greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE e na Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE no dia 25 de outubro de 2024	9
– Greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE e na Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE no dia 31 de outubro e no dia 4 de novembro de 2024	13
– Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 6 e 14 de novembro de 2024 (parcial)	17
– Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e na CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA no dia 13 de novembro de 2024	22
– Greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE nos dias 23, 28, 29 e 30 de novembro e nos dias 5, 6, 7, 12, 13, 14, 19, 20 e 21 de dezembro de 2024	25
– Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 3 e 10 de dezembro de 2024 (parcial)	28
– Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 2 de dezembro de 2024	32
– Greve em várias Unidades Locais de Saúde, EPE e no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE no dia 6 de dezembro de 2024	37
– Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 6 de dezembro de 2024	42

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 88/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Esperança e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	45
--	----

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) 61

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros e outros 63
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Alteração 90
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras 94
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras e texto consolidado 126
- Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras 157
- Acordo de adesão entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 161
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias 162
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias 164

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - FSSP - Alteração 166
- Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Alteração 186
- Sindicato Nacional dos Delegados e Subdelegados Escolares - SINDELEP - Cancelamento 200

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) - Eleição 201

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação das Termas de Portugal - Alteração 202
- Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Alteração 210

II – DIREÇÃO:

- Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Eleição 221
- Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre - AADP - Eleição 222

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA - Eleição 223

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Gres Panaria Portugal, SA - Eleição 224
- DVM Global, SA - Eleição 225

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.

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 24 de outubro a 3 de novembro de 2024

Número do processo: 31/2024 - SM.

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

Assunto: Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE | SFRCI - Sindicato dos Ferroviários da Revisão Comercial Itinerante | Greve das 0h00 do dia 24 de outubro às 24h00 do dia 3 de novembro de 2024 - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 17 de outubro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SFRCI - Sindicato dos Ferroviários da Revisão Comercial Itinerante, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 24 de outubro às 24h00 do dia 3 de novembro de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 17 de outubro de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Pedro Luís Pardal Goulão.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 21 de outubro de 2024, pelas 10h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SFRCI:

- António Lemos de Sousa;
- Carlos Alberto Costa Rodrigues.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

- Dr. Raquel Pinho;
- Dr. Carlos Pereira.

6- Os representantes do sindicato reiteraram a sua posição no que concerne aos serviços.

7- Os representantes do empregador começaram por reiterar serviços mínimos, tendo expendido de forma pormenorizada a sua fundamentação.

Perante tal posição, que apontava para uma fixação de serviços mínimos na ordem de 75 % das composições agendadas, o coletivo, atenta a manifesta falta de adequação e de respeito pelo princípio da proporcionalidade, instou os representantes do empregador a apresentar uma nova proposta, querendo, da qual fosse possível retirar os fundamentos da sua fixação, compaginando-a com as necessidades sociais impreteríveis e com um juízo de proporcionalidade e adequado impressivo em termos de compreensão do direito à greve.

Tal desafio foi aceite, em parte, pela empresa, apresentando supervenientemente, uma nova proposta, apontando para uma fixação de serviços mínimos na ordem dos 25 %.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

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

9- O CT estabelece, no artigo 537.º, obrigações de trabalho durante a greve correspondentes a duas finalidades e caracterizadas por graus diversos de generalidade; como regra geral, devem ser prestados, durante a greve, «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» da empresa (número 3); em especial, hão-de ser prestados os «serviços mínimos indispensáveis» à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1).

Importa ter em conta os limites externos do direito a greve, consubstanciados na necessidade de respeito de outras garantias constitucionais que podem entrar em contacto com o direito de greve.

10- A definição desses «limites externos» reveste-se de particulares complexidade e melindre, porque a sua abordagem envolve a articulação de dois conceitos difusos: o de «necessidade social impreterível» e o de «serviços mínimos». É preciso identificar as «necessidades sociais impreteríveis» a que o artigo 537.º/1 faz referência para, num segundo momento lógico, definir a medida de prestação que está referenciada pela expressão «serviços mínimos indispensáveis»^{1 2}.

11- A lei contém uma mera enumeração exemplificativa dos «sectores» em que está em causa a «satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 537.º/2). «Há, em todo o caso, a possibilidade e a necessidade de desenvolver um critério qualificador das «necessidades sociais impreteríveis» a que alude o artigo 537.º/1, de entre o conjunto das necessidades inerentes aos bens e interesses constitucionalmente protegidos em sede de direitos fundamentais. São traços desse critério: a) a insusceptibilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no fundo se trate de interesses individuais): elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária; b) a inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; não há aqui que tomar em conta a equivalência de custos: basta que, demonstradamente (dada a experiência anterior, por exemplo), existam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas, tendo também em conta a antecipação com que a greve tenha sido declarada; c) a impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar

¹ Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Manual de Direito do Trabalho.

² I. Embora a greve constitua um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a mesma não é um direito absoluto, pelo que existindo a possibilidade de confronto ou colisão entre o direito de greve e outros direitos fundamentais, também previstos na Constituição, esse direito pode sofrer alguma sorte de restrição nas situações definidas pela lei e com observância de determinados limites.

II. A definição dos serviços mínimos, não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.» - Rel. Lisboa 25 de maio de 2011 - P. 88/11.7YRLSB.L1-4 (Albertina Pereira).

privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve nesse capítulo; há aqui, naturalmente, que ter em conta a duração declarada no pré-aviso e o facto de haver necessidades básicas que não são prejudicadas (...) A aplicação destes traços pode conduzir por exemplo a que: (...) c) no que respeita ao abastecimento de géneros, devam estar cobertos os serviços sem os quais em certas zonas poderão verificar-se carências alimentares»³.

12- O número 2 do mesmo artigo 557.º do Código do Trabalho, elenca, a título exemplificativo, setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, entre os quais interessa ora curar, os referidos na alínea h), a saber: «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas»⁴.

A atividade da CP destina-se, assim, à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ao exercer a sua atividade no transporte de passageiros e carga. As deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde, para colocação de crianças em instalações de ocupação de tempos/livres/ensino/educação ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, são situações suscetíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis⁵.

13- Porém, apesar de existirem necessidades sociais impreteríveis a salvaguardar em matéria de transporte ferroviário de passageiros, a fixação de serviços mínimos só poderia ser efetuada na medida do permitido pelo princípio da proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito»).

Ora, no caso da presente, importa sopesar os seguintes factos:

a) A duração da greve - 1 dia de paralisação total; paralisações parciais sem proposta de serviços mínimos por parte da empresa;

b) A paralisação total corresponder a um dia imediatamente anterior a um feriado e fim de semana alargado;

c) A isto acresce que os trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso da greve não conduzem o material circulante, mas são fundamentais para a utilização de tal material com passageiros:

d) Serem as classes sociais com menor capacidade económica a utilizar este tipo de transporte de e para o trabalho, com as respetivas consequências económicas em caso de falta no seu sustento;

e) A existência de situações em que não existem alternativas de transporte.

14- Face a estas realidades, o tribunal analisou a última proposta da empresa, procurando compaginar as necessidades sociais impreteríveis com o direito à greve e sua potencial compressão.

Nesse exercício, de complexidade extrema, o tribunal não pode deixar de constatar:

a) A proposta da empresa não faz qualquer alusão aos comboios que normalmente circulariam em caso de inexistência de greve;

b) Não há qualquer alusão à ausência de alternativas;

c) Não há qualquer justificação (que não genérica) para cada um dos serviços mínimos propostos;

d) Não há qualquer alusão às complexidades de organização da circulação (a não ser de natureza genérica).

15- Na ausência destes elementos fundamentais tornou-se impossível ao tribunal levar a cabo o exercício que acima se propusera a fazer.

16- Ainda assim, entende o tribunal que não pode ficar alheio aquilo que acima se expendeu - As necessidades de precaver as deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde, para colocação de crianças em instalações de ocupação de tempos/livres/ensino/educação ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, não podem deixar de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis e portanto ser suscetíveis de proteção através da fixação de serviços mínimos.

17- Finalmente, considerou o tribunal que no que tange às linhas de longo curso não se vislumbra a necessidade de fixar serviços mínimos, uma vez que atualmente existem alternativas em muitos casos mais económicas, como sejam os autocarros.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 0h00 do dia 24 de outubro às 24h00 do dia 3 de novembro de 2024», nos termos a seguir expendidos:

³ Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Direito do Trabalho.

⁴ Acórdão n.º 28/2021.

⁵ Acórdão n.º 16/2015.

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

II) Serão assegurados comboios de socorro, assim como os comboios que transportem mercadorias perigosas e bens perecíveis;

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

IV) São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições no período de greve - apenas no dia 31 de outubro (sem prejuízo do previsto em III) - nos seguintes termos:

– Com exceção dos comboios de longo curso, circularão a totalidade das composições nas linhas urbanas de Lisboa e Porto, regionais e inter-regionais, entre as 6h00 e às 7h30 da manhã e as 18h30 e as 20h00 da tarde, nos exatos termos previstos antes da apresentação do pré-aviso;

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

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

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

Lisboa, 21 de outubro de 2024.

Pedro Baeta Neves Fernandes, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luís Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE e na Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE no dia 25 de outubro de 2024

Número do processo: 32/2024 - SM.

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

Assunto: Greve na Unidade Local de Saúde de S. João, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, e Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE | FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão arbitral

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 18 de outubro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho de Lisboa (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES), e recebida nesse mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Unidade Local de Saúde de S. João, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, e Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, estando a execução da greve assim prevista:

Greve no dia 25 de outubro de 2024, nos termos definidos no pré-aviso de greve.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT de Lisboa, no dia 18 de outubro de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Eduardo Alberto de Oliveira Allen;
- Árbitro da parte dos empregadores: Luís Miguel Simões Lucas Pires.

5- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, de modo híbrido, no dia 22 de outubro de 2024, pelas 13h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das Unidades Locais de Saúde,

cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

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

- Elisabete Costa Gonçalves;
- Artur José Sequeira.

Pela Unidade Local de Saúde de S. João, EPE:

- Paula Cristina Rodrigues Costa;
- Paula Cristina Ribeiro Sousa.

Pela Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE:

- Sandra Maria Pereira;
- Cátia Manuel Barbosa Chefe.

Pela Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE:

- João António Dias Gabriel;
- Fernando José Ferreira de Almeida.

Pela Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE:

- Maria Emilia Rodrigues Prudente;
- Isabel Cristina Duarte das Neves.

E

Pela Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE:

- Daniela Filipa Craveiro Nunes;
- Maria Elisabete Simões Santos.

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

Os representantes das Unidades Locais de Saúde reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

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

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

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

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

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

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

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

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

11- No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a da saúde, se bem que os pré-avisos abrangem outras categorias de funcionários públicos - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ela um dos seus mais claros exemplos.

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade,

de, deve ser a mais contida possível, considerando a natureza essencial e urgente de determinados serviços e prestações de saúde, sem que aos mesmos haja alternativas, tendo ainda o Tribunal Arbitral ponderado os argumentos que foram apresentados pelas partes nas audições ocorridas.

Foram especialmente ponderadas tanto a curta duração da greve prevista como diversas decisões arbitrais sobre a matéria já anteriormente tomadas no âmbito do CES.

IV - Decisão

12- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir nas paralisações anunciadas - «greve no dia 25 de outubro de 2024, das 7h00 às 24h00, decretada pela FNSTFPS, e greve no dia 25 de outubro de 2024, das 0h00 às 24h00, decretada pelo STAL, nos termos definidos no pré-aviso de greve» - conforme a seguir se explicita, devendo os mesmos ser considerados na medida das características próprias das atividades desenvolvidas por cada estabelecimento de saúde em causa:

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

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

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

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

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

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com intervenções marcadas ou a marcar não vejam os atos médicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, em particular se da sua não realização atempada possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

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

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

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

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

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

k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

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

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

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

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

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

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

p) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

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

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

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

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

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

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

II) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos, os meios humanos necessários para assegurar o cumprimento dos serviços mínimos definidos serão os que, em cada estabelecimento de saúde, forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite), para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior ao pré-aviso de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço;

III) Em conformidade com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, deverão os representantes dos sindicatos identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas (hospitais) em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores às empresas (hospitais) caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início do período de greve;

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

Lisboa, 22 de outubro de 2024.

Jorge Cándido de Bacelar Gouveia, árbitro presidente.

Eduardo Alberto de Oliveira Allen, árbitro de parte dos trabalhadores.

Luís Miguel Simões Lucas Pires, árbitro de parte dos empregadores.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE e na Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE no dia 31 de outubro e no dia 4 de novembro de 2024

Número do processo: 33/2024 - SM.

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

Assunto: Greve Unidade Local de Saúde de São João, EPE (ULSSJ) e Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE (ULSASI) | FESINAP - Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 23 de outubro de 2024, dirigidas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho de Lisboa e do Porto (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebidas nesse mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela FESINAP - Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Unidade Local de Saúde de São João, EPE (ULSSJ) e Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE (ULSASI), estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 no dia 31 de outubro e dia 4 de novembro de 2024 (ULSSJ) e greve das 0h00 às 24h00 no dia 4 de novembro de 2024 (ULSASI), nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT de Lisboa e do Porto, no dia 23 de outubro de 2024, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes. Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, de modo híbrido, no dia 28 de outubro, pelas 14h00, seguindo-se a audição dos representantes das associações sindicais e das entidades empresariais de saúde, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pela FESINAP - Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

- Mário Rui Domingos Cunha;

- Hélder Filipe Marques de Sá.
Pelo STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos.
- Diogo Emanuel Costa Mendes.
Pela Unidade Local de Saúde de São João, EPE:
- Paula Costa;
- Anabela Morais.
Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:
- Ana Catarina Conde;
- Catarina Isabel Paulino.
Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.
Os/As representantes das entidades empresariais de saúde reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

6- A Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP) garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º) com o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia. Reconhece, todavia, que o mesmo não é um direito ilimitado e pode sofrer restrições para salvaguardar outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

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

8- Tratando-se de um direito fundamental, a medida da restrição deve respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito (números 2 e 3 do artigo 18.º da CRP e número 5 do artigo 538.º do CT), sendo certo que esta tarefa de concordância prática não pode deixar de atender aos concretos direitos em conflito, assim como às circunstâncias envolventes.

9- No caso em apreço, estamos em presença de uma greve suscetível de afetar o direito à saúde (artigo 64.º da CRP) - direito social de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias em vários dos respetivos segmentos -, cujo nível de afetação é particularmente gravoso por ter impacto potencial no direito à vida (artigo 24.º da CRP) e no direito à integridade física (artigo 25.º da CRP), direitos à luz dos quais deve ser ponderada a concreta restrição do direito à greve.

10- Estamos, sem margem para dúvidas, perante necessidades sociais impreteríveis que não podem ser asseguradas sem a fixação de serviços mínimos.

11- O requisito da adequação também se encontra preenchido, uma vez que os serviços mínimos a fixar são idóneos para assegurarem a salvaguarda dos direitos em conflito supramencionados.

12- Cumpre, então, atender à proporcionalidade em sentido estrito, a qual, sem esvaziar o direito à greve, não pode, na tarefa de ponderação, abstrair-se dos concretos direitos afetados pela greve e da posição central dos mesmos no domínio jusconstitucional. Há que recordar que está em causa a proteção de direitos fundamentais dos cidadãos (utentes do SNS) e não do empregador, o que justifica a concreta concordância dos direitos em conflito para tutela dos direitos referidos.

13- Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.ºs AO/37/2023, AO/39/2023, AO/43/2023, AO/04/2024 e, em especial, no AO/32/2024, promovendo-se a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

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

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 0h00 às 24h00 no dia 31 de outubro e dia 4 de novembro de 2024 (ULSSJ) e

greve das 0h00 às 24h00 no dia 4 de novembro de 2024 (ULSASI), nos termos definidos nos respetivos avisos prévios», nos termos a seguir expendidos:

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

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

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

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

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

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com intervenções marcadas ou a marcar não vejam os atos médicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, em particular se da sua não realização atempada possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

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

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

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

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

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

k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

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

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

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

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

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

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

p) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia e Tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como, pelo menos, de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável;

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

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

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

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

– Serviços de Imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, nas instituições cujas necessida-

des principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

II) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos, os meios humanos necessários para assegurar o cumprimento dos serviços mínimos definidos serão os que, em cada estabelecimento de saúde, forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite), para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior ao pré-aviso de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço;

III) Em conformidade com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, deverão os representantes das organizações sindicais identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas (ULS) em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores às empresas (ULS) caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início do período de greve.

Lisboa, 28 de outubro de 2024.

Emílio Ricon Peres, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 6 e 14 de novembro de 2024 (parcial)

Número do processo: 34/2024 - SM.

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

Assunto: Greve Metropolitano de Lisboa, EPE | FECTRANS, STTM, SINDEM, STMetro e SITESE | Greve parcial nos dias 6 e 14 de novembro de 2024 - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 24 de outubro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo FECTRANS, STTM, SINDEM, STMetro e SITESE, para os trabalhadores seus representados no Metropolitano de Lisboa, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve parcial nos dias 6 e 14 de novembro de 2024, no período entre as 5h00 e as 10h00, para a generalidade dos trabalhadores e no período compreendido entre as 9h30 e as 12h30 para os trabalhadores administrativos, apoio e técnicos superiores e para os trabalhadores dos serviços noturnos e via do período de greve é das 2h00 às 7h00.

Baseando-se nos seguintes fundamentos:

i) Pelo cumprimento do acordo quanto ao pagamento das variáveis dos anos de 2023 e 2024;
ii) Pelo incumprimento da abertura do processo negocial do regulamento de carreiras agendado para a segunda semana de setembro de 2024.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 24 de outubro de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

Da ata mencionada consta ainda ter o Metropolitano de Lisboa, EPE, apresentado proposta de serviços mínimos para a qual se remete.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: David Emanuel M. Carvalho F. Martins;
- Árbitro dos trabalhadores: Zulmira de Castro Neves;
- Árbitro dos empregadores: António Agostinho Paula Varela.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 30 de outubro de 2024, pelas 15h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo FECTRANS:

- Sara Vanessa Gligó;
- Paulo Jorge Ferreira;
- Rui Manuel Silva;
- Miguel Núncio Pinto.

Pelo STTM:

- José Manuel Marques;
- Luis Manuel Farinha.

Pelo SINDEM:

- José Carlos Silveira;
- José Manuel Cordeiro.

Pelo STMetro:

- Luis Manuel Figueiredo;
- Ricardo António Rodrigues.

Pelo SITESE:

- José Augusto Santos.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

- José Manuel Gonçalves;
- Tiago Bruno Silva;
- Fausto Augusto Marques.

6- Os representantes dos sindicatos reiteraram o entendimento, já constante da supramencionada ata da reunião realizada com a DGERT, de que, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, não se impõe a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições, tendo em conta que o transporte de Metropolitano não é uma necessidade social impreterível, a curta duração da greve (dois dias e de âmbito parcial em cada um dos dias), a existência de transportes alternativos e o facto de a prestação dos serviços mínimos afetar de forma severa as condições de segurança dos utentes, tendo anexado ao processo vários documentos justificativos deste entendimento antes do início da respetiva audição. Contestaram igualmente a forma de contabilização da percentagem (25 %) apresentada pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, na respetiva proposta de serviços mínimos.

Por outro lado, os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre a necessidade de serviços mínimos no que concerne à circulação de comboios para assegurar a liberdade de circulação e, consequentemente, os direitos ao trabalho, à saúde e à educação. Justificaram os serviços mínimos invocando prejuízo grave à população, acentuado pela situação excecional que se verifica em Lisboa no que respeita às questões de mobilidade, por causa das obras decorrentes do plano de expansão do Metro, do Plano Geral de Drenagem, do evento *WebSummit*, a ocorrer entre os dias 11 e 14 de novembro, ao qual é expectável comparecerem certo de 50 000 (cinquenta mil) participantes, e de outras intervenções realizadas pelo município. Afirmaram que a funcionamento de 25 % dos serviços, nos termos enunciados, cumpre o princípio da proporcionalidade não colocando em causa a segurança dos utentes, invocando, para este efeito, vários pareceres do IMT (anexo à ata supramencionada). Sendo que a greve de dia 25 de outubro de 2022, na qual foram fixados serviços mínimos não ocorreu qualquer acidente ou incidente que colocasse em causa a segurança de pessoas e bens.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º) com o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia. Reconhece, todavia, que o mesmo não é um direito ilimitado e pode sofrer restrições para salvaguardar outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a medida da restrição deve respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito, não podendo «diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

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

8- Nos termos do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. De acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram-se na lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Cabe, nestes termos, proceder a uma densificação do conceito operatório indeterminado de necessidades sociais impreteríveis.

Como bem ensina Rosário Palma Ramalho,

«As necessidades sociais em questão devem corresponder a um interesse social vital, ou seja, um interesse essencial para a vida e organização da comunidade social.»

E acrescenta,

«Devem entender-se como necessidades sociais impreteríveis apenas as necessidades urgentes, ou seja, aquelas cuja satisfação seja inadiável ou irrepitível sem pôr em risco grave os interesses por elas tutelados.»

(Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho - Tratado do Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Coletivas, 4.ª ed., Almedina, 2023, cit. pp. 577 e ss.).

No mesmo sentido, esclarece António Monteiro Fernandes:

Há, em todo o caso, a possibilidade e a necessidade de desenvolver um critério qualificador das «necessidades sociais impreteríveis», a que alude o artigo 537.º/1, de entre o conjunto das necessidades inerentes aos bens e interesses constitucionalmente protegidos em sede de direitos fundamentais.

São traços desse critério:

a) A insusceptibilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no fundo se trate de interesses individuais): elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária;

b) A inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; não há aqui que tomar em conta a equivalência de custos: basta que, demonstradamente (dada a experiência anterior, por exemplo), existam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas, tendo também em conta a antecipação com que a greve tenha sido declarada;

c) A impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve nesse capítulo; há aqui, naturalmente, que ter em conta a duração declarada no pré-aviso e o facto de haver necessidades básicas que não são prejudicadas, por exemplo, por uma greve de 24 horas nos serviços destinados a assegurar satisfação delas.» (Cfr. António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.ª ed., Almedina, 2022, cit. pp. 1074 e ss.).

Ainda a propósito, pronunciou-se o Supremo Tribunal Administrativo, nos seguintes termos:

«II - As necessidades sociais impreteríveis são as que se relacionam com a satisfação de interesses fundamentais da sociedade e, nessa medida, com uma tranquila e segura convivência social e, porque assim, devem ser integradas nesse conceito todas as necessidades cuja não satisfação importaria não só a violação de direitos fundamentais como poderia causar insegurança e desestabilização social.»

(Ac. STA de 26 de junho de 2008 (Adérito Santos) Processo n.º 078/2006).

Nesta senda, e como bem esclarece o parecer da Procuradoria-Geral da República n.º 41/2011, os serviços mínimos indispensáveis serão «todos aqueles que se mostrem necessários e adequados para que a empresa ou o estabelecimento ponha à disposição dos utentes aquilo que, como produto da sua actividade, eles tenham necessidade de utilizar ou aproveitar imediatamente por modo a não deixar de satisfazer, com irremediável prejuízo, uma necessidade primária».

Assim, e à luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos números 1 do artigo 537.º e 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, uma greve suscetível de gerar uma paralisação do serviço de transportes poderá implicar a definição dos serviços mínimos, mas sempre no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Por conseguinte, à luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e do número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, uma greve suscetível de gerar uma paralisação do serviço de transportes (Metropolitano) poderá implicar a definição dos serviços mínimos, mas sempre no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

9- No número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado de «necessidades sociais impreteríveis», indicando alguns sectores de atividade em que, *prima facie*, uma greve poderá afetar tais necessidades. Contudo, de acordo com o entendimento doutrinal dominante, que tem sido seguido pela jurisprudência maioritária deste tribunal, o preenchimento do número 2 desta norma não é condição suficiente porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em causa, o intérprete poderá concluir que, *in casu*, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis, ou seja, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irreparáveis.

Vejamos.

10- Em particular, a jurisprudência arbitral tem considerado, de forma constante, os serviços de transporte público por Metropolitano como necessidades sociais impreteríveis, sendo a greve suscetível de ser limitada através do dever de prestar serviços mínimos (cfr. Ac. CES 3/2006, Ac. CES 21/2007, Ac. CES 44/2007, Ac. CES 51/2010, Ac. CES 45/2011, Ac. CES 13/2011, Ac. CES 31/2012, Ac. CES 5/2012, Ac. CES 22/2012, Ac. CES 38/2012, Ac. CES 48/2012, Ac. CES 50/2012, Ac. CES 60/2012, Ac. CES 77/2012, Ac. CES 01/2013, Ac. CES 04/2013, Ac. CES 05/2013, Ac. CES 14/2013, Ac. CES 22/2013, Ac. CES 28/2013, Ac. CES 38/2013, Ac. CES 48/2013, Ac. CES 53/2013, Ac. CES 59/2013, Ac. CES 67/2013, Ac. CES 01/2014, Ac. CES 02/2014, Ac. CES 23/2014, Ac. CES 24/2014, Ac. CES 25/2014, Ac. CES 28/2014, Ac. CES 34/2014, Ac. CES 36/2014, Ac. CES 01/2015, Ac. CES 02/2015, Ac. CES 09/2015, Ac. CES 11/2015, Ac. CES 13/2015, Ac. CES 19/2015, Ac. CES 21/2015, Ac. CES 23/2015, Ac. CES 24/2015, Ac. CES 26/2015, Ac. CES 33/2015, Ac. CES 30/2018, Ac. CES 34-35/2018, Ac. CES 34/2019, Ac. CES 03/2021, Ac. CES 11/2021, Ac. CES 35-36/2021, Ac. CES 38-39/2021, Ac. CES 05/2022, Ac. CES 07/2022, Ac. CES 08/2022, Ac. CES 09/2022, Ac. CES 19/2022, Ac. CES 34/2022, Ac. CES 26/2023).

11- Sabe-se que o exercício do direito à greve, como instrumento de pressão, envolve necessariamente prejuízos e transtornos de vária ordem, designadamente, para os utentes do serviço paralisado. Neste contexto, o direito à greve poderá ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, justificando, por isso, uma limitação do direito à greve através da fixação de serviços mínimos destinados a satisfazer necessidades de terceiros que correspondem a valores que têm igualmente dignidade constitucional.

12- Esta ponderação exige sempre uma análise casuística da greve em causa e das circunstâncias que a envolvem, em termos de tempo, modo e lugar, com o objetivo de determinar se existem necessidades sociais impreteríveis e se a fixação de serviços mínimos é indispensável para as salvaguardar.

13- No caso em análise, entende-se que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições. No essencial, foram considerados os seguintes critérios: (i) a greve tem lugar em dois dias diferentes e não consecutivos; (ii) por um período máximo de 5 horas por cada dia; (iii) não existem outras greves de transportes ou uma greve geral temporalmente coincidentes (existem meios de transporte alternativos) e, por isso, podem existir dificuldades acrescidas de transporte, mas são suscetíveis de serem supridas, ainda que de forma mais demorada, com maior incómodo ou com complicações adicionais; e (iv) por razões de certeza e segurança jurídica, cabe seguir a jurisprudência maioritária, não tendo sido aduzidos argumentos significativos que permitissem infirmá-la. Nesse sentido, não cabe tão pouco analisar as questões atinentes à matéria da segurança do funcionamento do Metro em regime de serviços mínimos, as circunstâncias específicas em que ocorre esta greve não justificam a adoção dos serviços mínimos propostos pelo Metropolitano de Lisboa, EPE., relativos à circulação das composições.

Vejamos:

a) Sem quaisquer serviços mínimos - cfr. Ac. CES 3/2006, Ac. CES 44/2007, Ac. CES 34/2015;

b) Com serviços mínimos apenas para a segurança e manutenção do equipamento e das instalações, sem serviços mínimos relativamente à circulação (greves parciais ou ao trabalho suplementar) - Ac. CES 51/2010, Ac. CES 45/2011, Ac. CES 13/2011, Ac. CES 31/2012, Ac. CES 5/2012, Ac. CES 22/2012, Ac. CES 48/2012, Ac. CES 50/2012, Ac. CES 60/2012, Ac. CES 77/2012, Ac. CES 01/2013, Ac. CES 04/2013, Ac. CES 05/2013, Ac. CES 22/2013, Ac. CES 28/2013, Ac. CES 38/2013, Ac. CES 48/2013, Ac. CES 53/2013, Ac. CES 59/2013, Ac. CES 67/2013, Ac. CES 01/2014, Ac. CES 02/2014, Ac. CES 23/2014, Ac. CES 24/2014, Ac. CES 25/2014, Ac. CES 28/2014, Ac. CES 34/2014, Ac. CES 36/2014, Ac. CES 1/2015, Ac. CES 13/2015, Ac. CES 19/2015, Ac. CES 21/2015, Ac. CES 23/2015, Ac. CES 24/2015, Ac. CES 30/2018, Ac. CES 34-35/2018, Ac. CES 34/2019, Ac. CES 03/2021, Ac. CES 11/2021, Ac. CES 35-36/2021, Ac. CES 38-39/2021, Ac. CES 05/2022, Ac. CES 07/2022, Ac. CES 08/2022, Ac. CES 09/2022, Ac. CES 19/2022, Ac. CES 26/2023;

c) Com serviços mínimos também para a circulação (tendencialmente, greves gerais ou greves de dia inteiro, excecionalmente em greve de um dia parcial) - Ac. CES 21/2007, Ac. CES 38/2012, Ac. CES 14/2013, Ac.

CES 28/2014, Ac. CES 01/2015, Ac. CES 09/2015, Ac. CES 11/2015, Ac. CES 26/2015, Ac. CES 34/2022.

14- É certo que os meios alternativos de transporte poderão ser menos convenientes e oportunos do que as ligações do Metro, mas esse facto não justifica, por si só, uma restrição do direito à greve, atendendo a que a mesma tem uma duração de algumas horas, ainda que em «hora de ponta». Acresce que o facto de o nosso ordenamento jurídico não admitir «greves surpresa» permite aos utentes afetados reprogramar a sua vida em função dos contornos da greve anunciada e, dessa forma, minimizar os efeitos da mesma.

15- Foi reconhecido pelas partes envolvidas no conflito que os inconvenientes causados pela greve sub judice são potencialmente agravados pela situação que se verifica em Lisboa no que respeita às questões de mobilidade, por causa das obras decorrentes do plano de expansão do Metro e de outras intervenções realizadas pelo município. Todavia, não se conseguiu apurar, de forma segura, o impacto de tais constrangimentos na circulação, para justificar a existência de necessidades sociais impreteríveis e a indispensabilidade de serviços mínimos, eventualmente, no limite, para diferenciar entre o dia 6 de novembro e o dia coincidente com o *WebSummit*.

16- Pelo exposto, não se afigura a este Tribunal Arbitral que, no caso em análise, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições do Metro.

17- Às ponderações mencionadas, acresce ainda o sentido das decisões, no âmbito do CES, de greves do Metropolitano em circunstâncias semelhantes: não são fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições, mas somente no que respeita à segurança e manutenção do equipamento e instalações. Na falta de elementos que permitam alcançar uma decisão distinta, entende o tribunal que será de manter, neste caso, a orientação jurisprudencial dominante acima referida. Esta relevância de decisões anteriores encontra amparo no artigo 27.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve parcial nos dias 6 e 14 de novembro de 2024», nos termos a seguir expendidos:

i) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, nos termos que resultam do consenso entre sindicatos e empresa. Tais serviços consistirão na afetação de:

a) Três trabalhadores ao posto de comando central (um inspetor de movimento; um encarregado de movimento e um encarregado da sala de comando e de energia);

b) Quatro trabalhadores à assistência técnica da manutenção (dois trabalhadores eletricitistas do piquete de energia e dois trabalhadores técnicos de eletrónica).

ii) Não são fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do Código do Trabalho, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, cabendo a designação de tais trabalhadores à empresa Metropolitana de Lisboa, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

O recurso ao trabalho de aderentes às greves só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 30 de outubro de 2024.

David Carvalho Martins, árbitro presidente.

Zulmira Castro Neves, árbitra de parte trabalhadora.

António Agostinho Paula Varela, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e na CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA no dia 13 de novembro de 2024

Número do processo: 35/2024 - SM.

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

Assunto: Greve na Carris, EM, SA e CARRISBUS, SA | FECTRANS | Greve «a realizar no dia 13 de novembro de 2024» - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 4 de novembro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Carris - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos.

Greve «a realizar no dia 13 de novembro de 2024», nos termos definidos no respectivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 4 de novembro de 2024, da qual foi lavrada acta assinada pelos aí presentes.

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Luís Manuel Teles de Menezes Leitão;
- Árbitro dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
- Árbitro dos empregadores: Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 7 de novembro de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos empregadores e do sindicato, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

- Manuel António da Silva Leal;
- Ricardo Miguel Cardoso Alves Albuquerque.

Pela Carris - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

- Ana Maria Lopes;
- Helena Cristina Leal.

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

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

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

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

8- É manifesto que a actividade de transporte colectivo de passageiros exercida pela Carris, SA, se enquadra na alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, sendo assim legalmente reconhecida como destinada à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Efectivamente, o direito de deslocação dos passageiros, que pressupõe a existência de condições de mobilidade na área urbana constitui um direito essencial, pressuposto do exercício de outros direitos constitucionalmente protegidos, como sejam o trabalho, a saúde e a educação.

9- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT). Em consequência os sindicatos que declarem a greve e os trabalhadores que a ela aderirem estão legalmente obrigados a assegurar durante a mesma a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação dessas necessidades sociais impreteríveis, de acordo com o número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

13- No caso em análise, trata-se de uma actividade - a do transporte rodoviário urbano - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus exemplos.

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

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

A fixação dos serviços mínimos justifica-se considerando o facto de esta empresa levar a cabo uma actividade com relevância social, devendo a greve anunciada ser limitada naquilo que se considera ser «necessidades sociais impreteríveis», as quais são aqui representadas pelas tarefas mínimas que importa manter da perspectiva da protecção da saúde pública.

No decurso das reuniões com as partes, o tribunal constatou o acordo quanto aos seguintes serviços, que se deverão manter durante o período de greve:

- Funcionamento do transporte exclusivo de deficientes;
- Funcionamento do carro do fio;
- Funcionamento do pronto-socorro;
- Funcionamentos dos postos médicos.

Entre os factores a ponderar, o Tribunal Arbitral teve presente o facto de a greve ter a duração de um dia. Teve ainda presente o facto de as linhas propostas pela Carris desempenharem um papel essencial no acesso das pessoas à rede hospitalar pública e conseqüentemente à necessidade de protecção do direito à saúde constitucionalmente consagrado. Considerou ainda o facto de a rede de transportes públicos alternativos - Nomeadamente a rede do Metro não cobrir em continuidade os percursos servidos pelas referidas carreiras pelo que se podia colocar em risco esse direito à saúde. Por outro lado, é evidente que a mobilidade das pessoas na área urbana constitui uma necessidade social impreterível, o que torna imprescindível assegurar um número mínimo de autocarros, ainda que não a totalidade dos que servem essas carreiras, ao contrário do que tinha sido proposto pela Carris.

O tribunal entende que permitir o funcionamento de apenas 50 % de nove carreiras, as várias dezenas disponibilizadas pela empresa, protege o direito fundamental à greve, ao mesmo tempo que assegura um funcionamento mínimo das carreiras consideradas imprescindíveis para as necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos.

IV - Decisão

14- Assim sendo, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve declarada na Carris - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA, de acordo com o pré-aviso de greve, convocada pela FECTTRANS «a realizar no dia 13 de novembro de 2024», nos seguintes termos:

- Funcionamento do transporte exclusivo de deficientes;
- Funcionamento do carro do fio;
- Funcionamento do pronto-socorro;
- Funcionamentos dos postos médicos.

Funcionamento, em 50 % do seu regime normal, das carreiras 717, 726, 735, 738, 751, 755, 758, 760 e 767.

Os trabalhadores em greve asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, exijam a utilização dos meios disponibilizados pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA (Carris) e CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA.

A FECTTRANS deverá identificar os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos até 24 horas antes do início da greve; se o não fizer tal faculdade deverá ser exercida pela Carris.

Lisboa, 7 de novembro de 2024.

Lúis Manuel Teles de Menezes Leitão, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

Nuno Manuel Vieira Nobre Biscaya, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE nos dias 23, 28, 29 e 30 de novembro e nos dias 5, 6, 7, 12, 13, 14, 19, 20 e 21 de dezembro de 2024

Número do processo: 36/2024 - SM.

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

Assunto: Greve na Unidade Local de Saúde de São João, EPE(ULSSJ) | Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 18 de novembro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida nesse mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN), para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados que exercem funções no Serviço de Esterilização na Unidade Local de Saúde de São João, EPE (ULSSJ), estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve nos dias 23, 28, 29 e 30 de novembro e 5, 6, 7, 12, 13, 14, 19, 20 e 21 de dezembro de 2024, de acordo com a calendarização prevista naquele aviso.

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 18 de novembro de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 20 de novembro de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN):

- Álvaro Agostinho;
- Mário Sobrinho.

Pela Unidade Local de Saúde de São João, EPE (ULSSJ):

- Paula Costa;
- Dr.ª Anabela Morais.

5- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, tendo exposto a sua posição face aos serviços mínimos.

Em ambas as audições e com vista a perscrutar as posições divergentes das partes, o tribunal levou a cabo um exercício de análise casuística dos serviços mínimos fixados no Acórdão n.º 33/2024 e da proposta do empregador.

Desse exercício resultou claro que as partes - com duas pequenas exceções - estão de acordo quanto à listagem de serviços mínimos elencados no citado acórdão, bem como da proposta do empregador, afastando-se apenas na dotação de trabalhadores a fixar para efetivar esses serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

Por outro lado, diga-se que a amplitude da entidade hospitalar «alvo» da greve pré avisada e a sua realidade tornam o labor deste tribunal extremamente complexo, face à urgência da decisão.

Nesse sentido, não se pode escamotear que a greve em apreço tem uma duração relevante, abrangendo uma altura do ano onde a pressão sobre os hospitais é maior, convocada para uma das entidades hospitalares de maior grandeza/relevância da cidade do Porto.

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

Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.ºs 37 a 40/2022, 3/2023, 8 e 9/2023, 27/2023, 38/2023, 39/2023, 42/2023, 4/2024, 32/2024 e, em especial, no AO/33/2024 e promovendo-se a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

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

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve nos dias 23, 28, 29 e 30 de novembro e 5, 6, 7, 12, 13, 14, 19, 20 e 21 de dezembro de 2024, de acordo com a calendarização prevista naquele aviso», nos termos a seguir expendidos:

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

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

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias - Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária;

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

d) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com

prescrição diária em regime ambulatorio (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatorio, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com intervenções marcadas ou a marcar não vejam os atos médicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, em particular se da sua não realização atempada possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

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

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

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

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

j) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia e tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como, pelo menos, de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável;

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

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

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

– Em contexto pediátrico, deverão ser asseguradas todas as intervenções em regime de Hospital de Dia Pediátrico Oncológico e todos os atos de Hospital de Dia para os quais não seja possível remarcação em 8 dias;

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

II) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos, os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior ao pré-aviso de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço;

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

IV) A instituição deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão;

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

Lisboa, 20 de novembro de 2024.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Luis Filipe Monteiro Ramos Henrique, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE nos dias 3 e 10 de dezembro de 2024 (parcial)

Número do processo: 37/2024 - SM.

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

Assunto: Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE | FECTRANS, STTM, SINDEM, STMetro, SITRA e SITESE | Greve parcial nos dias 3 e 10 de dezembro de 2024 - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 21 de novembro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo FECTRANS, STTM, SINDEM, STMetro, SITRA e SITESE, para os trabalhadores seus representados no Metropolitano de Lisboa, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve parcial nos dias 3 e 10 de dezembro de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 21 de novembro de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

Da ata mencionada consta ainda ter o Metropolitano de Lisboa, EPE.. apresentado proposta de serviços mínimos para a qual se remete.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia;
- Árbitro dos trabalhadores: Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva;
- Árbitra dos empregadores: Ana Cristina Pereira Jacinto Lopes.

5- O tribunal reuniu-se de modo híbrido nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 29 de novembro de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pela FECTRANS:

- Paulo Jorge Machado Ferreira.

Pelo STTM:

- José Manuel Marques;
- José Rodrigues.

Pelo SINDEM:

- José Carlos Silveira;
- Luís Matos.

Pelo STMetro:

- Carlos Macedo;
- Silvéria Rosado.

Pelo SITESE:

José Augusto Santos.

O SITRA não esteve presente nem se fez representar.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

- João Paulo Saraiva;
- José Manuel Gonçalves;
- Tiago Bruno Silva;
- Fausto Augusto Marques.

6- Os representantes dos sindicatos reiteraram a sua posição no que concerne aos serviços, entregando as entidades FECTRANS, STMetro, SINDEM e STTM documentação adicional ao Tribunal Arbitral.

O Metropolitano de Lisboa, EPE, também enviou proposta de serviços mínimos e dos serviços necessários para a segurança e manutenção de equipamentos e instalações.

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

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

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

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

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

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

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

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

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

11- No caso em apreço, entende-se que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições.

Tal deve-se, por um lado, ao facto de a greve estar circunscrita a este transporte público (Metro) e ser de curta duração e, por outro, à existência de meios alternativos de transporte ao dispor dos cidadãos (não existem outras greves no setor dos transportes da área Metropolitana de Lisboa agendadas para os dias da presente paralisação).

Entende, por isso, este tribunal que, independentemente das questões atinentes à matéria da segurança do funcionamento do Metro em regime de serviços mínimos, as circunstâncias específicas em que ocorre esta greve não justificam a adoção dos serviços mínimos propostos pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, relativos à circulação das composições.

12- Sem prejuízo do reconhecimento do direito de deslocação como um direito fundamental de todos os cidadãos, nos termos do artigo 44.º da Constituição da República Portuguesa, dele não decorre forçosamente que os cidadãos tenham o direito de se deslocar, em dia de greve, utilizando as ligações disponibilizadas pelo Metro.

A mobilidade e a deslocação de pessoas no interior da cidade de Lisboa e na zona de acesso a outras localidades limítrofes não são suprimidas pela circunstância de os trabalhadores do Metro fazerem greve.

Com efeito, existem outros meios de transporte através dos quais os cidadãos em causa poderão exercer o seu direito de deslocação, sem com isso se comprimir o direito de greve daqueles trabalhadores, cumprindo-se assim o desiderato constitucional de circunscrever ao mínimo as limitações impostas a um direito, liberdade e garantia.

13- É certo que os meios alternativos de transporte poderão ser menos convenientes e oportunos do que as ligações do Metro, mas esse facto não justifica, por si só, uma restrição do direito à greve, atendendo a que a mesma tem uma duração de algumas horas.

Cumprir ainda dizer que o nosso ordenamento jurídico, não admitindo as «greves-surpresa», permite aos utentes afetados reprogramar a sua vida em função dos contornos da greve anunciada e, dessa forma, minimizar os efeitos da mesma.

14- Foi reconhecido pelas partes envolvidas no conflito laboral que os inconvenientes causados pela greve subjudice são potencialmente agravados pela situação que se verifica em Lisboa no que respeita às questões de mobilidade, por causa das obras decorrentes do plano de expansão do Metro e de outras intervenções realizadas pelo município.

Todavia, não se conseguiu apurar o impacto de tais constrangimentos na circulação, para justificar a existência de necessidades sociais impreteríveis e a indispensabilidade de serviços mínimos.

15- Pelo exposto, não se afigura a este Tribunal Arbitral que, no caso em análise, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições do Metro.

16- Às ponderações mencionadas, adita-se ainda o sentido das decisões mais recentes de arbitragens, no âmbito do CES, de greves do Metropolitano em circunstâncias semelhantes. Dessas decisões arbitrais resulta uma jurisprudência constante, *maxime* a partir de 2018 (por exemplo, Acórdãos n.ºs 19/2022, 8/2022, 5/2022, 7/2022 e 35/3018), no sentido de não serem fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições, mas somente no que respeita à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Considera este tribunal não existirem razões suficientemente robustas para alterar este entendimento. Promove-se, assim, a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

Note-se, aliás, que a relevância de decisões anteriores uniformes encontra abrigo no artigo 27.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

IV - Decisão

17- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve parcial nos dias 3 e 10 de dezembro de 2024», nos termos a seguir expendidos:

a) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, nos termos que resultam do consenso entre sindicatos e empresa. Tais serviços consistirão na afetação de:

i) Três trabalhadores ao posto de comando central (um inspetor de movimento, um encarregado de movimento e um encarregado da sala de comando e de energia);

ii) Dois trabalhadores à assistência técnica da manutenção (dois trabalhadores eletricitistas do piquete de energia);

b) Não são fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do Código do Trabalho, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, cabendo a designação de tais trabalhadores à empresa Metropolitano de Lisboa caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

O recurso ao trabalho de aderentes às greves só é lícito se estes serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 29 de novembro de 2024.

Jorge Cláudio de Bacelar Gouveia, árbitro presidente.
Ricardo Jorge Marques Ferreira da Silva, árbitro de parte trabalhadora.
Ana Cristina Pereira Jacinto Lopes, árbitra de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na RESINORTE - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA no dia 2 de dezembro de 2024

Número do processo: 38/2024 - SM.

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

Assunto: Greve declarada na RESINORTE, SA | STAL - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes

A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 25 de novembro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na RESINORTE, SA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para o período entre as 0h00 e as 24h00 no dia 2 de dezembro de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

1- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 25 de novembro de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Luis Manuel Teles de Menezes Leitão;
- Árbitro dos trabalhadores: Maria Alexandra Massano Simão José;
- Árbitro dos empregadores: Pedro Luis Pardal Goulão.

4- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, de modo híbrido, no dia 28 de novembro de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da empresa, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

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

- Joaquim Sousa;
- Nuno Braga.

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

- Rui Fernando Santos da Silva.

Os representantes das partes expuseram a sua posição quanto à fixação dos serviços mínimos e prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes da empresa reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

III - Os factos

6- A greve abrange o âmbito geográfico delineado pela atividade da RESINORTE, a qual trata os resíduos de 35 municípios: Alijó, Amarante, Armamar, Baião, Boticas, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Chaves, Cinfães, Fafe, Guimarães, Lamego, Marco de Canaveses, Mesão Frio, Moimenta da Beira, Mondim de Basto, Montalegre, Murça, Penedono, Peso da Régua, Resende, Ribeira de Pena, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião, Santo Tirso, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço, Tarouca, Trofa, Valpaços, Vila Nova de Famalicão, Vila Pouca de Aguiar, Vila Real e Vizela.

7- A RESINORTE é uma empresa concessionária de gestão e exploração, em regime de serviço público, do sistema multimunicipal de tratamento e de recolha de resíduos urbanos no Norte Central.

8- A RESINORTE cobre uma área geográfica com mais de 8 mil km², com cerca de 913 mil habitantes, que produzem diariamente mais de mil toneladas de resíduos.

9- O STAL reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada na DGERT, e que aqui se dá por integralmente reproduzida e que consistem no seguinte: *«I. Um trabalhador em cada um dos quatro aterros sanitários em exploração (Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real), para a satisfação das necessidades mínimas requeridas pela recepção de resíduos urbanos (total - quatro trabalhadores); II. Uma equipa de prevenção, constituída por um electricista e um técnico de biogás, para monitorizar e controlar permanentemente o bom funcionamento das quatro estações de tratamento de lixiviado (ETAL), da ETAR e de 3 dos 4 centros electroprodutores de energia a partir do biogás (Celorico, Boticas e Bigorne). Não se inclui um electromecânico na equipa porque a empresa actualmente não tem qualquer trabalhador com essa categoria e não se inclui o centro electroprodutor de energia a partir do biogás de Santo Tirso, porque esse serviço é prestado por uma empresa privada contratada pela RESINORTE para o efeito, que não está abrangida pelo presente aviso prévio de greve (total 2 trabalhadores); III. Um operador para a recepção dos resíduos em cada estação de transferência. Não se propõe um motorista, no caso das estações de transferência em que a deslocação dos resíduos seja efectuada por motoristas da RESINORTE, devido à duração da greve (24 horas), tendo as estações de transferência capacidade para manter os resíduos correspondentes a esse período nos contentores existentes nas mesmas (total 1 trabalhador); IV. Também se não propõem serviços mínimos para a recolha selectiva multimaterial, na esteira do douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de outubro de 2024 douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de outubro de 2024, que no âmbito do Processo n.º 1921/24.0YRLSB, que precisamente em relação a uma greve de um dia seguido de um fim-de-semana (8 e 9) a de um feriado (10 de junho) veio a decidir, sem votos de vencido, que «traduzindo-se a recolha de resíduos, em, geral, numa necessidade social impreterível, o mesmo não se pode dizer da recolha selectiva ou lixo reciclável». O mesmo acórdão estabeleceu ainda que «a necessidade social impreterível é a que se reporta a serviços que asseguram prestações vitais ou à realização de direitos básicos», com isso estabelecendo que a recolha selectiva de resíduos não visa assegurar uma prestação vital nem realizar um direito básico oponível a outros».*

10- A RESINORTE reiterou a proposta de serviços mínimos por si apresentada, ou seja, os serviços mínimos a manter e os trabalhadores necessários para os assegurar deverão ser os seguintes:

a) Nos aterros de Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real, deve ser assegurado o serviço de um trabalhador em cada um deles (4 trabalhadores);

b) No TMB (tratamento mecânico biológico) de Riba de Ave deve ser mantido em cada um dos dois turnos 1 manobrador e 1 operador de garra (4 trabalhadores);

c) Nas estações de transferência deve ser mantido um operador de pesagem nas estações de Moimenta da Beira, Chaves, Cinfães, Cabeceiras de Basto, São João da Pesqueira e Fafe, num total de 7 trabalhadores;

d) Devem ser mantidas 8 equipas de recolha seletiva nos municípios mais populosos, a saber: Guimarães, Vila Nova de Famalicão, Santo Tirso, Fafe, Vila Real, Amarante, Marco de Canaveses e Chaves, compostas cada uma com 8 motoristas e 8 operadores, perfazendo 16 trabalhadores;

e) Nas ETAL e CVEB dois trabalhadores com conhecimentos e experiência técnica para satisfação das necessidades mínimas requeridas pelo funcionamento e vigilância da ETAL e da CVEB.

11- À greve antecede um fim de semana (sábado (dia 30 de novembro) e domingo (1 de dezembro).

A RESINORTE e o STAL informaram que está a decorrer uma greve ao trabalho suplementar.

12- A existência de resíduos fora dos contentores foi considerada uma situação que existe fora da existência de greves, que decorre dos maus hábitos dos municípios.

13- A greve verifica-se num domínio onde está em causa a proteção da saúde e da segurança e salubridade públicas.

14- As partes não chegaram a acordo quanto ao estabelecimento de serviços mínimos e aos meios para os assegurar.

IV - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

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

É manifesto que a actividade de tratamento e recolha selectiva de resíduos urbanos exercida pela RESINORTE, SA, se enquadra na alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, sendo assim legalmente reconhecida como destinada à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

18- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT). Em consequência os sindicatos que declarem a greve e os trabalhadores que a ela aderirem estão legalmente obrigados a assegurar durante a mesma a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação dessas necessidades sociais impreteríveis, de acordo com o número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

A fixação dos serviços mínimos justifica-se considerando o facto de esta empresa levar a cabo uma actividade com relevância social, devendo a greve anunciada ser limitada naquilo que se considera ser «necessidades sociais impreteríveis», as quais são aqui representadas pelas tarefas mínimas que importa manter da perspectiva da proteção da saúde pública.

22- Também na alínea *c*) do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho se consideram como estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que desenvolvam actividades no âmbito da garantia da salubridade pública. Salubridade deve ser entendida, neste quadro, como o «o conjunto de condições higiénicas do meio ambiente, com acção favorável sobre a saúde do homem»¹. Os direitos à saúde e a um ambiente de vida humano sadio e ecologicamente equilibrado implicam, na verdade, a garantia de certas condições, que podem ser reconduzidas a este conceito de salubridade pública, com evidente relevância jusfundamental².

23- Nesta medida, afigura-se claro que, na situação em apreço, estamos perante uma greve que afecta a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, para efeito do previsto no número 3 do artigo 57.º da Constituição e no número 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho.

¹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22 de maio de 1991, proferido no Processo n.º JTRP0000533.

² Como se reconhece, por exemplo, no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29 de novembro de 2016, proferido no Processo n.º 7613/09.3TBCSC.L1.S1.

24- Isto mesmo tem sido reconhecido, em várias ocasiões, por este Tribunal Arbitral (vejam-se, entre outros, os acórdãos proferidos no Processo n.º 32/2019 - SM, n.º 09.10.11/2020 - SM e, mais recentemente, no Processo n.º 10/2024 - SM), assim como noutra jurisprudência³. Aliás, conforme resulta do pré-aviso de greve, da proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa e da acta da reunião realizada com a DGERT, este entendimento é assumido, na situação vertente, pelo STAL e pela RESINORTE.

25- Importa então, considerando os parâmetros acima referidos, verificar, perante os contornos da greve em apreço, se estão verificadas as condições susceptíveis de justificar a fixação de serviços mínimos.

26- No que se refere às necessidades decorrentes da recepção de resíduos na TMB durante o período de greve, não se considerou necessário envolver trabalhadores em greve, uma vez que grande parte do serviço será realizada por trabalhadores sem vínculo à RESINORTE, nos termos da normal execução de contratos existentes.

27- No que concerne à afectação de trabalhadores à actividade de recolha selectiva multimaterial, considera esta Tribunal (ainda na linha dos referidos acórdãos) que não está demonstrado que o tipo de materiais depositos nos ecopontos e cuja remoção cabe à RESINORTE seja susceptível de, numa paralisação como a que está aqui em apreço, originar um perigo de lesão para os valores jusfundamentais em causa que possa, de acordo com os referidos critérios de necessidade, adequação e proporcionalidade, justificar a compressão do direito à greve. O tribunal, para além dos dados de experiência agora recolhidos e que confirmam o que constava já da anterior jurisprudência, teve em conta que a RESINORTE tem meios de monitorização e informação que lhe permitem prevenir e acautelar muito substancialmente os riscos de transbordo e os que lhe estão associados. Não ficou, também, demonstrado que não possam os municípios, conhecedores da situação de paralisação, evitar a eventual proliferação ou acumulação de resíduos de outra natureza junto dos ecopontos durante o período de greve. Nesta medida, para além de não se encontrar demonstrada a verificação dos parâmetros que podem fundamentar a compressão do direito de greve, afigura-se, até por força dos esclarecimentos prestados ao Tribunal Arbitral pelo STAL e pela RESINORTE, que será viável a adopção de meios de prevenção que não passem pela limitação de uma posição jurídica com o estatuto dos direitos, liberdades e garantias. Esta posição foi seguida no douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de outubro de 2024, no âmbito do Processo n.º 1921/24.0YRLSB, que precisamente em relação a uma greve de um dia seguido de um fim-de-semana (8 e 9) e de um feriado (10 de junho) veio a decidir, sem votos de vencido, que «traduzindo-se a recolha de resíduos, em, geral, numa necessidade social impreterível, o mesmo não se pode dizer da recolha selectiva ou lixo reciclável».

V - Decisão

Pelas razões de facto e de direito acima expostas, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve a todo o trabalho, a realizar das 0h00 e as 24h00 de dia 2 de dezembro de 2024», nos termos seguintes:

1- Em cada um dos 4 aterros sanitários em exploração, ou seja, em Celorico, Boticas, Bigorne e Vila Real deve ser assegurado o serviço de um trabalhador, para a satisfação das necessidades mínimas requeridas pela recepção de resíduos urbanos em cada aterro, o que totaliza 4 operadores;

2- Deve ser constituída uma equipa de prevenção, constituída por um electricista e um técnico de biogás, para monitorizar e controlar permanentemente o bom funcionamento das quatro estações de tratamento de lixiviado (ETAL), da ETAR e dos centros electroprodutores de energia a partir do biogás;

3- Em relação às estações de transferência de Moimenta da Beira, Chaves, Cinfães, Boticas, Riba de Ave, Celorico e Bigorne, deve ser assegurada a actividade de um trabalhador em cada estação de transferência para recepção dos resíduos e respectiva vigilância;

4- Em relação às UP de Boticas, Riba de Ave, Celorico e Bigorne, em que existe pouca capacidade de armazenagem dos contentores, deve ser garantida a atividade de um motorista para satisfação das necessidades impreteríveis em cada uma, o que totaliza 4 motoristas.

Mais se determina que:

– O STAL deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços fixados e informar do facto o empregador, até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a RESINORTE fazê-lo, caso não seja atempadamente informada desta designação;

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

³ Cfr., por ex., o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27 de maio de 2020, proferido no Processo n.º 206/20.6YRLSB.

Lisboa, 28 de novembro de 2024.

Luis Manuel Teles de Menezes Leitão, árbitro presidente.

Maria Alexandra Massano Simão José, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Luis Pardal Goulão, árbitro de parte empregadora.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve em várias Unidades Locais de Saúde, EPE e no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE no dia 6 de dezembro de 2024

Número do processo: 39_40/2024 - SM.

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

Assunto: Greve na Unidade Local de Saúde de S. João, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde do Arco Ribeirinho, EPE, Unidade Local de Saúde de Almada-Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE, Unidade local de Saúde do Alto Alentejo, EPE, Unidade Local de Saúde de S. José, EPE, Unidade Local de Saúde de Santa Maria, EPE, Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE, Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, EPE, Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE | FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e FESINAP - Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicações de 27 de novembro de 2024, dirigidas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) de Lisboa e do Porto, à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de avisos prévios subscritos pela FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e FESINAP - Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Unidade Local de Saúde de S. João, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Unidade Local de Saúde do Arco Ribeirinho, EPE, Unidade Local de Saúde de Almada-Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE, Unidade Local de Saúde do Alto Alentejo, EPE, Unidade Local de Saúde de S. José, EPE, Unidade Local de Saúde de Santa Maria, EPE, Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE, Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, EPE, Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 no dia 6 de dezembro de 2024.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT de Lisboa e Porto, no dia 27 de novembro de 2024, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes. Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: David E. M. Carvalho F. Martins;
- Árbitro da parte dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
- Árbitro da parte dos empregadores: Cristina Isabel Jubert Nagy Morais.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 2 de dezembro de 2024, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades de saúde, cujas credenciais foram juntas aos autos.

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

Pelo FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:

- Elisabete Gonçalves;
- Ana Maria Amaral.

Pela FESINAP - Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

- Mário Rui Cunha;
- Ricardo Alpende;
- Diogo Costa Mendes.

Pela Unidade Local de Saúde de S. João, EPE:

- Paula Costa;
- Anabela Morais.

Pela Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE:

- Isabel Duarte das Neves.

Pela Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE:

- Daniela Nunes;
- Filipe Marcelino.

Pela Unidade Local de Saúde do Arco Ribeirinho, EPE:

- Paula Monteiro.

Pela Unidade Local de Saúde de Almada - Seixal, EPE:

- Lucrecia Moreira.

Pela Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE:

- João Faustino.

Pela Unidade Local de Saúde de Loures - Odivelas, EPE:

- Cátia Barbosa.

Pela Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE:

- Sofia Santos;
- Elisabete Mendes;
- Carlos Chefe.

Pela Unidade Local de Saúde de Santa Maria, EPE:

- Amélia Matos;
- Rogério Costa.

Pela Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE:

- Anibal Santos;
- Madalena Cruz.

Pela Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, EPE:

- Isabel Elisiário;
- Susana Teotónio Pereira.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

- Catarina Conde;
- Fátima Assuda.

E pelo Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE:

- Ana Correia Lopes;
- Sérgio Gomes.

A Unidade Local de Saúde do Alto Alentejo, EPE e Unidade Local de Saúde de S. José, EPE, não estiveram presentes nem se fizeram representar.

Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os/As representantes das empregadoras reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos, nomeadamente em linha com os acordos alcançados com a FESINAP, com o fundamento de assegurarem algum nível de harmonização nos serviços durante a greve de dia 6 de dezembro.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (adiante «CRP») garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, da CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê a obrigação de as associações sindicais e os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1 e alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º do CT).

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

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

10- A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito a greve. Mas exige igualmente que sejam tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada situação, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal restringe ou põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

11- Sendo o direito à greve um direito fundamental, constitucionalmente consagrado no elenco dos «direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores», ele não é, obviamente, um direito absoluto, estando, de resto, igualmente expressa na Constituição - como referimos - a necessidade de assegurar o cumprimento dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e à conciliação com outros direitos fundamentais.

12- A greve decretada pela FNSTFPS para o dia 6 de dezembro - concomitante com a greve decretada, para a mesma data e igual período temporal, pela FESINAP - tem uma duração de um dia útil, afetando, nesse período, a prestação de serviços de saúde em hospitais e estabelecimentos de saúde que abrangem uma percentagem muito significativa da população nacional. Estarão em causa, neste caso, necessidades relacionadas, essencialmente, com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas.

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

14- Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.ºs 21 e 22/2022, 37 a 40/2022, 3/2023, 8 e 9/2023, 11/2023, 15 e 16/2023, 24 e 25/2023 e 27/2023).

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «geve das 0h00 às 24h00 no dia 6 de dezembro de 2024, nos termos definidos no pré-aviso de greve», nos termos a seguir expendidos, devendo os mesmos ser considerados na medida das características próprias das atividades desenvolvidas por cada estabelecimento de saúde em causa:

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

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

como as urgências centralizadas;

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

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

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

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotorácica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com intervenções marcadas ou a marcar não vejam os atos médicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, em particular se da sua não realização atempada possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

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

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

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

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

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

k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

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

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

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

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

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

o) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia e tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável;

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

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

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

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

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

p) Em contexto pediátrico, deverão ser asseguradas todas as intervenções em regime de Hospital de Dia Pediátrico Oncológico e todos os atos de Hospital de Dia para os quais não seja possível remarcação em 8 dias;

q) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos (designadamente, medicamentos, exames de diagnóstico, colheitas, esterilização), na estrita medida da sua necessidade.

II) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos - designadamente os previstos na alínea p) do ponto I) - Os meios humanos necessários para assegurar o cumprimento dos serviços mínimos definidos serão os que, em cada estabelecimento de saúde, forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite), para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior ao pré-aviso de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço;

III) Em conformidade com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, deverão os representantes dos sindicatos identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas (hospitais) em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores às empresas (hospitais) caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início do período de greve;

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

Lisboa, 2 de dezembro de 2024.

David E. M. Carvalho F. Martins, árbitro presidente.

Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.

Cristina Isabel Jubert Nagy Morais, árbitro de parte empregadora.

Esclarecimento decisão Processo 39_40/2024

Exm.ºª Senhor/a,

Notificado o Conselho Económico e Social do email apresentado pela V/entidade, referente ao Processo n.º AO/39_49/2024, foi chamado a pronunciar-se o Tribunal Arbitral, que por despacho do árbitro presidente, proferiu os esclarecimentos que se transcrevem na íntegra:

«Tendo em conta os pedidos de esclarecimento, após apreciação, determina-se:

1- O tribunal não se pronunciou - nem podia - sobre os serviços mínimos definidos por acordo.

2- Com efeito, nos termos do artigo 538.º, número 4, alínea b), do Código do Trabalho, a definição dos serviços mínimos por arbitragem obrigatória apenas tem lugar na falta de acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio. O acórdão refere-se apenas aos serviços mínimos nas situações em que os referidos sujeitos coletivos não lograram alcançar um acordo.

3- Por outro lado, no parágrafo segundo do acórdão, refere-se a "inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve». Contudo, na página quarta mencionam-se os «acordos alcançados com a FESINAP». Nos termos do artigo 249.º do CC e do artigo 614.º, número 1, do CPC, retifica-se o lapso de escrita e esclarece-se que onde se lê «inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve» deve ler-se «inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve entre todos os representantes dos trabalhadores e todos os empregadores abrangidos pelo aviso prévio» e onde se lê «acordos alcançados com a FESINAP» deve ler-se «acordos alcançados com a FESINAP e acordo obtido com a FNSTFPS».

4- Por conseguinte, o acórdão não se pronuncia sobre o acordo obtido entre a FESINAP e o IPO Coimbra, o IPO Porto, a ULSVDL, a ULSBM, a ULSTMAD, a ULSSA, a ULSM, a ULSSJ e a ULSRA, nem sobre o acordo alcançado entre a FNSTFPS e a ULSMT.

Registe-se e notifique-se.»

Com os melhores cumprimentos,

David Carvalho Martins.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE no dia 6 de dezembro de 2024

Número do processo: 41/2024.

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

Assunto: Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE | SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses | Greve das 0h00 às 24h00 do dia 6 de dezembro de 2024 - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 29 de novembro de 2024, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 do dia 6 de dezembro de 2024, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 29 de novembro de 2024, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

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

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

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

II - Tribunal Arbitral

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

- Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Fernandes;
- Árbitro dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
- Árbitro dos empregadores: Alberto José Lança de Sá e Mello.

5- O tribunal reuniu-se nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 3 de dezembro de 2024, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

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

Pelo SMAQ:

- António Domingues;
- António Luz.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

- Raquel Fátima Campos;
- Carlos Manuel Oliveira Pereira.

6- Os representantes do sindicato reiteraram a sua posição no que concerne aos serviços.

Os representantes do empregador reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, tendo expendido de forma pormenorizada a sua fundamentação.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

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

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

8- O CT estabelece, no artigo 537.º, obrigações de trabalho durante a greve correspondentes a duas finalidades e caracterizadas por graus diversos de generalidade; como regra geral, devem ser prestados, durante a greve, «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» da empresa (número 3); em especial, hão-de ser prestados os «serviços mínimos indispensáveis» à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1).

9- O número 2 do mesmo artigo 557.º do Código do Trabalho, elenca, a título exemplificativo, setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, entre os quais interessa ora curar, os referidos na alínea h), a saber: «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas».

A atividade da CP destina-se, assim, à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ao exercer a sua atividade no transporte de passageiros e carga. As deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde, para colocação de crianças em instalações de ocupação de tempos/livres/ensino/educação ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, são situações suscetíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis.

10- A greve em apreço é uma greve de maquinistas da CP decretada para o período de 24 horas para o dia 6 de dezembro, que embora limitada a 24 horas, irá abranger um período mais alargado, já que começará a produzir efeitos no dia 5 de dezembro relativamente aos períodos de trabalho que só devam concluir-se no dia seguinte e apenas terminará no dia 7 de dezembro no caso dos períodos de trabalho iniciados ainda a 06.

11- Impõe-se a fixação de serviços mínimos que permitam assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis acima identificadas, no respeito dos princípios da adequação, da necessidade e da proporcionalidade.

12- A proposta apresentada pela CP (entre 49 % e 75 % dos serviços programados, nos termos acima detalhados) afigura-se manifestamente inadequada e desproporcional, já que põe em causa a própria noção de «serviços mínimos» e, na prática, diminui a extensão e o alcance do conteúdo essencial do direito à greve. Já a proposta formulada pela «plataforma» sindical, em linha com o acordo alcançado em greves anteriores e com propostas então apresentadas pela CP, afigura-se mais consentânea com os critérios legais estabelecidos para a fixação de «serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

13- Tudo visto e ponderado, o Tribunal Arbitral entende que:

Devem ser fixados serviços mínimos no que respeita à circulação de comboios no período de greve, tanto nos serviços urbanos e regionais (na ordem dos 25 % dos serviços programados), como nos serviços de longo curso (cerca de 25 %), tal como identificado em anexo à presente decisão;

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 0h00 às 24h00 do dia 6 de dezembro de 2024», nos termos a seguir expendidos:

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

II) Serão assegurados comboios de socorro, assim como, no respeito da percentagem de 25 %, os comboios que transportem mercadorias perigosas e bens perecíveis;

III) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser

devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação;

IV) São fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições no período de greve, nos termos constantes do anexo à presente decisão arbitral;

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

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

VII) A empresa deverá garantir as condições logísticas e financeiras que possibilitem que os trabalhadores que se encontrem nomeados para os serviços mínimos os possam concretizar;

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

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

Lisboa, 3 de dezembro de 2024.

Pedro Baeta Neves Fernandes, árbitro presidente.

Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro de parte trabalhadora.

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

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 88/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Esperança e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Esperança presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Esperança, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 5 (cinco) trabalhadores e a outros que venham a ser contratados pela EP.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
 - e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
 - g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- 3- Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- 4- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- 5- Adoção de nova tecnologia
- 6- Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 (um), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- c) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- d) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- e) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- f) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

g) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Esperança, 4 de novembro de 2024.

Pela Freguesia de Esperança:

Sr. *Luís Filipe Damásio Janeiro*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Esperança.

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

Sr. *Paulo Jorge Couteiro Canau*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr. *Jorge Palma Pereira*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 22 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 102/2024, a fl. 77 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de agências de viagem 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 na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos últimos elementos atualmente 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, 4508 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 67,1 % são mulheres e 32,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 3308 TCO (73,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1200 TCO (26,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 74,25 % são mulheres e 25,75 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,1 % 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 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*, Separata, n.º 22, de 30 de outubro 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 alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto 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 agências de viagem 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 se dediquem à atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

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

6 de dezembro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros e outros

Entre:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

– SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros, pessoa coletiva com o n.º 517 002 965, com sede na Rua Mouzinho da Silveira, n.º 32, 1250-167 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Emanuel António Zambujo Boieiro;

E

– Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR, pessoa coletiva com o n.º 514 597 810, com sede no Parque Industrial e Tecnológico de Évora, na Rua Circular Poente, n.º 42, 7005-328 Évora, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Carlos Manuel Baliza Ramalho;

E

– SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas, pessoa coletiva com o n.º 515 816 647, com sede na Rua da Fonte, n.º 73, Soutelo, 4730-574 Vila Verde, representado neste ato pela mandatária, presidente da direção Maria Gorete Pimentel Queirós;

E

– Sindicato dos Enfermeiros - SE, pessoa coletiva com o n.º 510 064 001, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Pedro Miguel Silva Pereira Costa;

E

– Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, pessoa coletiva com o n.º 501 065 725, com sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61 a 63, 3030-014 Coimbra, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Fernando Mendes Parreira;

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes de trabalhadores enfermeiros da SCML;

É celebrado o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional onde a SCML realiza os seus fins, sendo aplicável às atividades dos respetivos departamentos, serviços instrumentais, Hospital Ortopédico de Sant' Ana, Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão e Escola Superior de Saúde do Alcoitão, conforme previsto nos artigos 3.º, 4.º e 18.º dos estatutos aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro.

4- O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 400 enfermeiros da SCML.

Cláusula 2.ª

Regime aplicável

1- Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os anexos:

I - Carreira e conteúdos funcionais;

II - Tabela salarial e outras prestações remuneratórias.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.ª

Vigência e sobrevivência

1- O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

6- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a ressecção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 5.ª

Cessação

O presente acordo pode cessar:

a) Mediante revogação por acordo das partes;

b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.ª

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

- 1- O recrutamento é deliberado pela mesa.
- 2- Só podem ser recrutados os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.
- 3- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.
- 4- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho

- 1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.
- 2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.
- 3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

Cláusula 8.^a

Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

- 1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.
- 2- O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.
- 3- O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.
- 4- Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 10.^a

Direitos de personalidade

- 1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à actividade profissional, nomeadamente por razões de protecção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;
- h) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;
- b) Abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- f) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;
- g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à proteção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 13.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.
- 2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.
- 3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatos.
- 4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.
- 5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período de tempo consecutivo de três anos após conclusão do curso.
- 6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

- 1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.
- 2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.
- 3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

CAPÍTULO VII

Cargos e funções em regime de comissão de serviçoCláusula 16.^a**Cargos dirigentes e de chefia**

- 1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.
- 2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 17.^a**Funções de assessoria e de coordenação de projectos**

- 1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projectos, com definição das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direcções.

Cláusula 18.^a**Recrutamento e contratação**

- 1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.
- 2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.
- 3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de especialista devidamente tituladas, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:
 - a) Os seus conhecimentos técnico científicos;
 - b) A sua experiência profissional;
 - c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;
 - d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro.
- 4- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a**Regime de exercício**

- 1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.
- 2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

Cláusula 20.^a**Contrato de trabalho de comissão de serviço**

- 1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:
 - a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
 - b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
 - c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
 - d) A data de início de produção de efeitos;
 - e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.^a, salvo estipulação em contrário.
- 2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a**Chefias de carreira**

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VIII

Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

SECÇÃO I

CarreiraCláusula 22.^a**Estrutura da carreira**

A carreira de enfermagem aplica-se às áreas de prestação de cuidados, bem como, com as devidas adaptações, às funções a ela directamente ligadas, e desenvolve-se numa categoria única, de enfermeiro.

Cláusula 23.^a**Ingresso**

Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso faz-se na categoria de enfermeiro, de acordo com as regras previstas nos anexos I e II.

Cláusula 24.^a**Progressão**

- 1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte.
- 2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:
 - a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
 - b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
 - c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respectiva;
 - d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
 - i) Antiguidade mínima de 2 anos no nível 1 e de 3 anos a partir do nível 2;
 - ii) Duas avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.
- 3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.
- 4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.
- 5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenhoCláusula 25.^a**Avaliação de desempenho**

- 1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer

o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4- O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5- O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

SECÇÃO III

Formação profissional e certificação

Cláusula 26.^a

Formação profissional e certificação

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2- Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

Cláusula 26.^a-A

Formação por iniciativa do trabalhador enfermeiro

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador enfermeiro, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, ou a atribuição de licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano.

2- Para efeitos do número anterior, a respetiva proposta fundamentada deverá ser remetida para autorização pelo órgão competente, após parecer favorável dos serviços, nos termos dos números seguintes.

3- A redução de horário ou a dispensa de trabalho deve ser solicitada por escrito, com a antecedência mínima de 45 dias relativamente ao início do mês em que o curso ou ação de formação decorra, sob pena de não ser considerada.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 1 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de comprovado interesse para a SCML.

CAPÍTULO IX

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1- O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando neces-

sidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

2- O trabalhador enfermeiro fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração, organização e condições da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador enfermeiro está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.^a feira a domingo.

Cláusula 31.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Cláusula 32.^a

Horário semanal acrescido

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigiar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6- O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

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

2- A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

c) Horário por turnos: O modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

d) Horário em jornada contínua: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

Cláusula 34.^a

Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua

1- Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2- A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4- O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5- O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6- Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

- 1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:
- a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;
 - b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
 - c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
 - d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;
 - e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;
 - f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana;
 - g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;
 - h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efectivamente prestado;
 - i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;
 - j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;
 - k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;
 - l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.
- 2- Em caso de cessação do contrato de trabalho cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.
- 3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:
- a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;
 - b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.
- 2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
- 3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
- 4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.
- 5- O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 6- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspon-

dente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.

7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.

9- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos de direcção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.

5- Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efectiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Data de início e termo;
- d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

5- A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 40.^a

Penosidade, risco e insalubridade

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de factores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja susceptível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

Cláusula 41.^a

Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo traba-

lhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.^a

Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso diário e semanal

Cláusula 43.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que, em princípio, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4- Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

SECÇÃO II

Feridos e suspensão ocasional

Cláusula 44.^a

Feridos

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

Cláusula 45.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

1- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- O gozo das licenças no âmbito da protecção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como ainda o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical, não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.^a

Noção de falta

1- A falta consiste na ausência do enfermeiro no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

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

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

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.

3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O enfermeiro deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 54.^a**Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição**

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

Cláusula 55.^a**Licença sem retribuição**

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à protecção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.^a**Registo e controlo da assiduidade**

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efectivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efectivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respectiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

CAPÍTULO XI

Retribuição e outras atribuições patrimoniaisCláusula 57.^a**Princípios gerais**

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta da tabela respetiva que integra o anexo II do AE.

4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição base, as definidas no anexo II do presente AE.

5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

6- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.^a**Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função**

1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.^a, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

2- Os enfermeiros com o título de especialista e em exercício efectivo dessas funções têm direito, para além da retribuição base, a um subsídio complementar de função, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

3- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direcção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, directamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.^a**Subsídio de férias**

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do enfermeiro, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 60.^a**Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a**Subsídio de penosidade, risco e insalubridade**

1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.^a, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.

2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efectiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.

3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 62.^a**Subsídio de refeição**

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 63.^a**Despesas com transportes e ajudas de custo**

1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.

3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação as esses estabelecimentos ou serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 64.^a**Creche e jardins-de-infância**

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a**Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar acções de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 66.^a**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Disciplina laboralArtigo 67.^o**Poder disciplinar**

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.^a**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.^a**Infração disciplinar**

1- Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio, moral ou sexual;
- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 70.^a**Exercício do procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

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

Cláusula 72.^a

Procedimento disciplinar

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

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.^a

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

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

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 73.^a

Decisão

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 10 da cláusula anterior, a

SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na SCML

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através dos seus respectivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3- O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direcção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direcção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direcção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão sindical com a SCML

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

CAPÍTULO XV

Disposições finaisCláusula 77.^a**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.^a**Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária**

1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efectivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;

b) As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente, que substituirá o efectivo nas respectivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser esta alteração também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.^a**Garantia de direitos**

1- Da integração na carreira de enfermeiro ou nas carreiras/categorias subsistentes de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista previstas no presente acordo não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As carreiras/categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista são remunerados pelas tabelas constantes do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 80.^a**Penosidade, risco e insalubridade**

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.^a

Cláusula 81.^a**Integração salarial**

A integração dos trabalhadores enfermeiros na tabela salarial constante do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior;
- b) A antiguidade detida na posição salarial de origem releva no novo nível;
- c) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

Cláusula 81.^a-A**Normas transitórias**

1- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.^a, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

2- Os trabalhadores da carreira/categoria subsistente de enfermeiro especialista que exerçam a opção prevista no número anterior, desempenharão as funções especialmente tituladas nos termos previstos no presente acordo.

3- Derrogando a regra prevista na alínea a) da cláusula 81.^a, os trabalhadores enfermeiros aderentes ao presente acordo serão posicionados na tabela salarial de acordo com as condições de ingresso previstas no anexo II quando daí resultar posição mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 82.^a**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2, I)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro efetua-se nas condições previstas no anexo II.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 3 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais

I) Enfermeiro:

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

- a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna;

- b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;
- c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;
- d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;
- e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;
- f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;
- g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;
- h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;
- i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

II) Enfermeiro em funções de especialista:

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;
- b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;
- c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;
- d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;
- e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;
- f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

III) Enfermeiro em funções de chefia:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;
- b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;
- c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;
- d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;
- e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;
- f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à, higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;
- g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;
- h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

III) Enfermeiro em funções de coordenação de equipa:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

- a) Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);

- b) Colaborar na promoção da formação em serviço;
- c) Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;
- d) Ser interlocutor na cadeia hierárquica;
- e) Prestar assessoria técnica.

ANEXO II

(Cláusula 2.ª, número 2, II)

Tabela salarial e outras prestações remuneratórias

I -Tabela salarial

Nível	Remuneração base	Condições de ingresso
1	1 385,00 €	Licenciatura
2	1 467,00 €	Licenciatura + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro
3	1 555,00 €	Especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
4	1 649,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
5	1 750,00 €	N/A
6	1 935,00 €	
7	2 120,00 €	
8	2 247,20 €	
9	2 382,03 €	
10	2 524,95 €	
11	2 676,45 €	
12	2 837,04 €	
13	3 007,26 €	
14	3 187,70 €	

II) Outras prestações

Retribuição acessória de horário semanal acrescido Cláusula 32.ª	
Montante	Pagamento
26,43 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de turno Cláusula 35. ^a	
Montante	Pagamento
2 turnos: 15 % da RB 3 turnos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) Cláusula 38. ^a	
Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição acessória e subsídio complementar de função Cláusula 58. ^a		
Cargo/Função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal: 14 mensalidades
Especialista	300,00 €	
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal: 12 mensalidades

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade Cláusula 61. ^a	
Montante	Pagamento
4,49 €/dia	Mensal

Subsídio de refeição Cláusula 62. ^a	
Montante	Pagamento
6,00 €/dia útil	Mensal

Despesas com transporte e ajudas de custo Cláusula 63. ^a		
Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €	

O presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 927/2004, da sessão extraordinária da mesa de 23 de setembro. Pelas Deliberações n.º 1199/2024, da sessão ordinária da mesa de 31 de outubro, e n.º 1263/2024, da sessão ordinária da mesa de 7 de novembro, foi aprovada a sua retificação.

O presente acordo de empresa é constituído por XX (XXXXXXXXXXXX) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção das duas últimas, por conterem as assinaturas, e é feito em 2 (dois) exemplares, destinando-se um a depósito na DGERT.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 23 de setembro de 2024.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Paulo Duarte de Sousa, provedor.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros:

Emanuel António Zambujo Boieiro, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR:

Carlos Manuel Baliza Ramalho, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas:

Maria Gorete Pimentel Queirós, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Pedro Miguel Silva Pereira Costa, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Mendes Parreira, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 317/2024, 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

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Alteração

Primeira revisão parcial

A Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA, na qualidade de partes outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, acordaram, a 24 de outubro de 2024, no contexto de negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa (AE).

Artigo 1.º

1- As partes acordam uma revisão parcial ao acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, nos termos do presente acordo.

2- A presente revisão parcial ao AE abrange para além da empresa, cerca de 693 TMA.

3- A presente revisão parcial ao AE produz efeitos a 1 de outubro de 2024.

Artigo 2.º

Nos termos da presente revisão parcial são aditados os seguintes anexos ao acordo de empresa:

- a) Anexo IX - Caracterização funcional da linha hierárquica;
- b) Anexo X - Regime remuneratório da linha hierárquica.

ANEXO IX

Caraterização funcional da linha hierárquica1- *TMA chefe de grupo*

É o TMA com elevados conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal sedimentados, e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 1.ª linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do «currículo técnico»;
- Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;
- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com o TMA chefe de produção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno.

2- TMA chefe de produção

É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2.^a linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para área em que se encontra inserido;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno.

3- TMA coordenador superior

É o TMA com muita elevada experiência profissional e conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 3.^a linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de um conjunto de unidades orgânicas de produção, devendo no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação das várias unidades de produção que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Garante a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora análises, estudos e relatórios conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados e implementa as medidas necessárias à concretização dos objetivos definidos para as suas unidades de produção;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para área em que se encontra inserido;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno.

ANEXO X

Regime remuneratório da linha hierárquica

Em complemento à cláusula 16.^a do acordo de empresa TAP - SITEMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024:

1- Os TMA que desempenham a função de chefia devem ser nomeados preferencialmente, de entre os TMA dos seguintes níveis:

Chefe de Grupo	Nível 12
Chefe de Produção	Nível 14
Coordenador Superior	Nível 16

2- Quando a nomeação de TMA para o desempenho de função na linha hierárquica, como chefe de grupo, ocorrer nos níveis 8, 9, 10 ou 11, o TMA será colocado através de rubrica remuneratória adicional, no nível remuneratório 12;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TMA	Chefe de Grupo	600 €	700 €
	Chefe de Produção	700 €	850 €
	Coordenador Superior	900 €	1 000 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional é absorvida quando existem evoluções que aproximam do nível de referência e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 8, da cláusula 16.^a do AE;

5- O subsídio por condições especiais de trabalho, previsto na cláusula 68.^a e anexo IV do presente AE, que atualmente integra o valor da retribuição para o exercício de funções na linha hierárquica, fica autonomizado e é atribuído quando as condições de trabalho assim o justificarem, sendo reavaliados todos os casos;

6- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador filiado no SITEMA nomeado para funções da linha hierárquica;

7- A nomeação para estas funções na linha hierárquica será formalizada por nomeação em regime de comissão de serviço (conforme minuta de despacho de nomeação em comissão de serviço, acordado entre as partes, na presente data);

8- O pré-aviso em caso de cessação da nomeação em comissão de serviço não deve ser inferior a 30 dias ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada no dia 24 de outubro de 2024 pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Jorge Manuel de Campos Alves, na qualidade de presidente do SITEMA.

Ricardo Jorge Baptista Medina, na qualidade de vice-presidente do SITEMA.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Jorge Manuel de Campos Alves, na qualidade de presidente.

Ricardo Jorge Baptista Medina, na qualidade de vice-presidente.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 312/2024, 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

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Primeira revisão parcial

A Transportes Aéreos Portugueses, SA, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos, na qualidade de partes outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, acordaram, a 18 de novembro de 2024, no contexto de negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa (AE).

Artigo 1.º

1- As partes acordam uma revisão parcial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, nos termos do presente acordo.

2- Manter-se-ão em vigor todas as demais regras do AE, com exceção das que expressamente sejam abrangidas pela presente revisão parcial.

3- A presente revisão parcial ao AE produz efeitos a 1 de outubro de 2024, com exceção das alterações às tabelas salariais que produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024, e da alteração à cláusula 45.ª do clausulado geral que produz efeitos à data de assinatura da presente revisão parcial.

Artigo 2.º

Nos termos do presente acordo são alteradas as seguintes cláusulas e anexos do acordo de empresa:

- a) Cláusula 1.ª, número 3 do clausulado geral;
- b) Cláusula 22.ª, do clausulado geral;
- c) Cláusula 45.ª, do clausulado geral;
- d) Anexo B;
- e) Anexo C;
- f) Anexo D;
- g) Anexo E;
- h) Anexo F;
- i) Anexo G;
- j) Anexo H;
- k) Anexo I;
- l) Anexo J;
- m) Anexo M.

Nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- A presente alteração ao AE aplica-se, para além da empresa, a cerca de 1484 trabalhadores à data de 18 de novembro de 2024.

Cláusula 22.^a**(Nomeação na linha hierárquica)**

1- *(Redação igual.)*

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e em regime de comissão de serviço, com a audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao *curriculum* técnico.

3- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica implicará a manutenção da categoria profissional do trabalhador e do desenvolvimento das funções atualmente exercidas pelo mesmo, em cumulação com as funções associadas a esta nomeação.

4- *(Redação anterior número 3.)*

5- *(Redação anterior número 4.)*

Cláusula 45.^a**(Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório)**

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

ANEXO B

Técnico comercial (TC)Cláusula 4.^a**(Desempenho das funções)**

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação a atividade desenvolvida e a organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III e grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional, de gestão e liderança adequada ao desenvolvi-

mento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Senioridade - Grau VII e grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional, de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 6.^a-A

Caraterização funcional da linha hierárquica

1- *TC supervisor*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito, bem como assegurar pareceres técnicos. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;

- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação de desempenho, necessidades de formação, aprovações administrativas em sistema, assegurando o acompanhamento e desenvolvimento dos elementos da equipa;

- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;

- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;

- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;

- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

2- *TC chefe de secção*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções de supervisão de vários grupos de trabalho e organiza a gestão dos recursos necessários, procurando a uniformização e otimização de procedimentos, processos e recursos, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP, bem como cumprimento do planeamento e níveis de serviço dos trabalhos alocados à área. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para área em que se encontra inserido;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a

(Regime remuneratório da linha hierárquica)

1- Os TC que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os TC dos seguintes graus:

TC	Supervisor	GR. VII
	Chefe de secção	GR. VIII

2- À nomeação de TC para o desempenho de funções na linha hierárquica, como supervisor ou chefe de secção, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TC	Supervisor	413 €	481 €
	Chefe de Secção	438 €	510 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 2, da cláusula 6.^a do anexo B do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

TC

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024				
CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
TC	Sub-grau VIII.2	2 522,00 €		
	Sub-grau VIII.1	2 408,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	2 318,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	2 271,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	2 224,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	2 187,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	2 064,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	1 950,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	1 857,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	1 807,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	1 776,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	1 709,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	1 643,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	1 420,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	1 222,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau I	1 037,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO C

Controlador planeador de escalas de tripulante (CPET)Cláusula 4.^a**(Desempenho de funções)**

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 6.^a-A

Caraterização funcional da linha hierárquica

1- CPET supervisor

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito, assegura os pareceres técnicos e salvaguarda o controlo da operação diária e articula a gestão do pessoal navegante. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;

- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente

documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;

- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

2- CPET chefe de secção

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções de supervisão de vários grupos de trabalho e organiza a gestão dos recursos necessários, procurando a uniformização e otimização de procedimentos, processos e recursos, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP, bem como cumprimento do planeamento e níveis de serviço dos trabalhos alocados à área. Pode ainda assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito, assegura os pareceres técnicos e salvaguarda o controlo da operação diária e articula a gestão do pessoal navegante. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a

Regime remuneratório da linha hierárquica

1- Os CPET que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os CPET dos seguintes níveis:

CPET	Supervisor	GR. VII
	Chefe de secção	GR. VIII

2 - À nomeação de CPET para o desempenho de funções na linha hierárquica, como supervisor ou chefe de secção, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
CPET	Supervisor	400 €	466 €
	Chefe de Secção	425 €	496 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 3, da cláusula 6.^a do anexo C do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

CPET

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024				
CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
CPET	Sub-grau VIII.2	2 408,00 €		
	Sub-grau VIII.1	2 293,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	2 253,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	2 202,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	2 167,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	2 119,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	2 007,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	1 892,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	1 790,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	1 744,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	1 657,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	1 588,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	1 526,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	1 327,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	1 180,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 037,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente	

ANEXO D

Oficial de operações de voo (OOV)Cláusula 4.^a**(Desempenho de funções)**

Iniciação - Grau 0, grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 6.^a-A**(Caraterização funcional da linha hierárquica)**1- *OOV supervisor*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das

equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito e assegura os pareceres técnicos em situações de crise ou de disrupção da operação, nomeadamente com impacto em alterações de rotas e condições de meteorologia atípicas. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;
- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Exerce outras atividades que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa.
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa.
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

2- *OOV chefe de secção*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções de supervisão de vários grupos de trabalho e organiza a gestão dos recursos necessários, procurando a uniformização e otimização de procedimentos, processos e recursos, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP, bem como cumprimento do planeamento e níveis de serviço dos trabalhos alocados à área. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a**Regime remuneratório da linha hierárquica**

1- Os OOV que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os OOV dos seguintes graus:

OOV	Supervisor	GR. VII
	Chefe de secção	GR. VIII

2- À nomeação de OOV para o desempenho de funções na linha hierárquica, como supervisor ou chefe de secção, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
OOV	Supervisor	630 €	734 €
	Chefe de Secção	691 €	805 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 2, da cláusula 6.^a do anexo D do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

OOV

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024				
CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
OOV	Sub-grau VIII.2	3 877,00 €		
	Sub-grau VIII.1	3 769,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	3 661,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	3 553,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	3 444,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	3 336,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	3 228,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	3 120,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	3 012,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	2 850,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	2 688,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	2 525,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	2 363,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	2 039,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	1 823,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau I	1 606,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau 0	1 394,00 €	12 meses	Igual ou superior a Suficiente	

ANEXO E

Técnico de organização e administração (TOA)Cláusula 4.^a**(Desempenho de funções)**

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 6.^a-A

Caraterização funcional da linha hierárquica

1- *TOA supervisor*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito e assegura os pareceres técnicos. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

– Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;

- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação de desempenho, necessidades de formação, aprovações administrativas em sistema, assegurando o acompanhamento e desenvolvimento dos elementos da equipa;
- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

2- TOA chefe de secção

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções de supervisão de vários grupos de trabalho e organiza a gestão dos recursos necessários, procurando a uniformização e otimização de procedimentos, processos e recursos, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP, bem como cumprimento do planeamento e níveis de serviço dos trabalhos alocados à área. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a

Regime remuneratório da linha hierárquica

1- Os TOA que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os TOA dos seguintes graus:

TOA	Supervisor	GR. VII
	Chefe de secção	GR. VIII

2- À nomeação de TOA para o desempenho de funções na linha hierárquica, como supervisor ou chefe de secção, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TOA	Supervisor	400 €	466 €
	Chefe de Secção	425 €	496 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 2, da cláusula 6.^a do anexo E do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

TOA

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024				
CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
TOA	Sub-grau VIII.2	2 408,00 €		
	Sub-grau VIII.1	2 293,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	2 253,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	2 202,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	2 167,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	2 119,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	2 007,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	1 892,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	1 790,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	1 744,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	1 657,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	1 588,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	1 526,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	1 327,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	1 180,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 037,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente	

ANEXO F

Técnico de manutenção de aeronaves (TMA)Cláusula 7.^a-A**Caraterização funcional da linha hierárquica****1- TMA chefe de grupo**

É o TMA com elevados conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal sedimentados, e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 1.^a linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação, acompanha-

mento e preenchimento do «currículo técnico»;

- Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;
- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com o TMA chefe de produção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno.

2- TMA chefe de produção

É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2.^a linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para área em que se encontra inserido;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno.

3- TMA coordenador superior

É o TMA com muita elevada experiência profissional e conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 3.^a linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de um conjunto de unidades orgânicas de produção, devendo no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

- É responsável pela coordenação e articulação das várias unidades de produção que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Garante a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente habilitado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora análises, estudos e relatórios conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados e implementa as medidas necessárias à concretização dos objetivos definidos para as suas unidades de produção;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para área em que se encontra inserido;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno.

Cláusula 8.^a**Regime remuneratório da linha hierárquica**

1- Os TMA que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os TMA dos seguintes níveis:

Chefe de Grupo	Nível 12
Chefe de Produção	Nível 14
Coordenador Superior	Nível 16

2- Quando a nomeação de TMA para o desempenho de funções na linha hierárquica, como chefe de grupo, ocorrer nos níveis 8, 9, 10 ou 11, o TMA será colocado através de rubrica remuneratória adicional, no nível remuneratório 12;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TMA	Chefe de Grupo	600 €	700 €
	Chefe de Produção	700 €	850 €
	Coordenador Superior	900 €	1 000 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 7, da cláusula 7.^a do anexo F do AE;

5- O subsídio por condições especiais de trabalho, previsto na cláusula 74.^a e anexo V do AE, que atualmente integra o valor da retribuição para o exercício de funções na linha hierárquica, fica autonomizado e é atribuído quando as condições de trabalho assim o justificarem, sendo reavaliados todos os casos;

6- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

TMA

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024						
CP	Nível	Permanência meses	Euros	Avaliação desempenho	Posição relativa	Validação da direção
TMA	17		3 920,00 €			
	16	30	3 554,00 €	Muito Bom		
	15	30	3 157,00 €	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	90 %	Positivo
	14	24	3 028,00 €	Muito Bom		
	13	30	2 822,00 €	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	85 %	Positivo
	12	24	2 759,00 €	Muito Bom		
	11	30	2 593,00 €	Bom + Avaliação de especificação técnica	80 %	Positivo
	10	24	2 519,00 €	Bom		
	9	24	2 329,00 €	Bom		
	8	24	2 199,00 €	Bom		
	7	18	2 063,00 €	Bom		
	6	18	1 925,00 €	Bom		
	5	18	1 652,00 €	Bom		
	4	24	1 515,00 €	Suficiente		
	3	24	1 370,00 €	Suficiente		
	2	9	1 306,00 €			
1	9	1 226,00 €				

ANEXO G

Técnico de máquinas-ferramentas de precisão (TMFP)Cláusula 6.^a-A**Caraterização funcional da linha hierárquica***1- TMFP chefe de grupo*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda assegurar funções específicas

desde que qualificado e autorizado para o efeito e assegura os pareceres técnicos. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação de desempenho, necessidades de formação, aprovações administrativas em sistema, assegurando o acompanhamento e desenvolvimento dos elementos da equipa;
- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação, desde que para tal expressamente qualificado autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade técnico autorizado desde que para tal expressamente qualificado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

2- TMFP chefe de secção

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções de supervisão de vários grupos de trabalho e organiza a gestão dos recursos necessários, procurando a uniformização e otimização de procedimentos, processos e recursos, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP, bem como cumprimento do planeamento e níveis de serviço dos trabalhos alocados à área. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena e garantir o cumprimento do planeamento e dos objetivos económicos e do sistema de gestão da TAP - ME;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação, desde que para tal expressamente qualificado autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a**Regime remuneratório da linha hierárquica**

1- Os TMFP que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os TMFP dos seguintes graus:

TMFP	Chefe de grupo	GR. VII
	Chefe de secção	GR. VIII

2- À nomeação de TMFP para o desempenho de funções na linha hierárquica, como chefe de grupo ou chefe de secção, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TMFP	Chefe de Grupo	538 €	590 €
	Chefe de Secção	577 €	635 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 7, da cláusula 6.^a do anexo G do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

TMFP

CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
TMFP	Sub-grau VIII.2	2 981,00 €		
	Sub-grau VIII.1	2 855,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	2 747,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	2 661,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	2 609,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	2 564,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	2 478,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	2 397,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	2 356,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	2 179,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	2 094,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	1 961,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	1 829,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	1 566,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	1 420,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau I	1 234,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO H

Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico (TRTMA)Cláusula 6.^a-A**Caraterização funcional da linha hierárquica***1- TRTMA chefe de grupo*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito, bem como assegurar pareceres técnicos. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação de desempenho, necessidades de formação, aprovações administrativas em sistema, assegurando o acompanhamento e desenvolvimento dos elementos da equipa;
- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação, desde que para tal expressamente qualificado autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade técnico autorizado desde que para tal expressamente qualificado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

2- TRTMA chefe de secção

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções de supervisão de vários grupos de trabalho e organiza a gestão dos recursos necessários, procurando a uniformização e otimização de procedimentos, processos e recursos, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP, bem como cumprimento do planeamento e níveis de serviço dos trabalhos alocados à área. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena e garantir o cumprimento do planeamento e dos objetivos económicos e do sistema de gestão da TAP - ME;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação, desde que para tal expressamente qualificado autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a**Regime remuneratório da linha hierárquica**

1- Os TRTMA que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os TRTMA dos seguintes graus:

TRTMA	Chefe de grupo	GR. VII
	Chefe de secção	GR. VIII

2- À nomeação de TRTMA para o desempenho de funções na linha hierárquica, como chefe de grupo ou chefe de secção, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TRTMA	Chefe de Grupo	467 €	515 €
	Chefe de Secção	509 €	560 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 7, da cláusula 6.^a do anexo H do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

TRTMA

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024				
CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
TRTMA	Sub-grau VIII.2	2 637,00 €		
	Sub-grau VIII.1	2 522,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	2 425,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	2 332,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	2 279,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	2 225,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	2 145,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	2 084,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	2 047,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	1 881,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	1 796,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	1 629,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	1 545,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	1 347,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	1 234,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 062,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente	

ANEXO I

Técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC)Cláusula 6.^a-A

Caraterização funcional da linha hierárquica

1- *TPPC chefe de grupo*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar

funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito e assegura os pareceres técnicos. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação de desempenho, necessidades de formação, aprovações administrativas em sistema, assegurando o acompanhamento e desenvolvimento dos elementos da equipa;
- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa trabalhos de elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação, desde que para tal expressamente qualificado autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade técnico autorizado desde que para tal expressamente qualificado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

2- *TPPC chefe de secção*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções de supervisão de vários grupos de trabalho e organiza a gestão dos recursos necessários, procurando a uniformização e otimização de procedimentos, processos e recursos, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP, bem como cumprimento do planeamento e níveis de serviço dos trabalhos alocados à área. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena e garantir o cumprimento do planeamento e dos objetivos económicos e do sistema de gestão da TAP;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos à sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa trabalhos de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação, desde que para tal expressamente qualificado autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;
- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a**Regime remuneratório da linha hierárquica**

1- Os TPPC que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os TPPC dos seguintes graus:

TPPC	Chefe de grupo	GR. VII
	Chefe de secção	GR. VIII

2- À nomeação de TPPC para o desempenho de funções na linha hierárquica, como chefe de grupo ou chefe de secção, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior;

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TPPC	Chefe de Grupo	505 €	555 €
	Chefe de Secção	545 €	600 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 7, da cláusula 6.^a do anexo I do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções da linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

TPPC

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024				
CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
TPPC	Sub-grau VIII.2	2 808,00 €		
	Sub-grau VIII.1	2 694,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	2 595,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	2 522,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	2 453,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	2 405,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	2 309,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	2 243,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	2 204,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	2 030,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	1 942,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	1 777,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	1 683,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	1 498,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	1 276,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 088,00 €	24 meses		

ANEXO J

Técnico de apoio de manutenção (TAM)Cláusula 6.^a-A**Caraterização funcional da linha hierárquica***1- TAM chefe de grupo*

Exerce funções de organização e disciplina com o objetivo de maximizar a produtividade e eficiência das equipas que coordena, assegura funções operacionais que requerem conhecimentos técnicos e experiência profissional consolidados e reconhecidos pela empresa, procedendo também à supervisão dos elementos de uma equipa de trabalho com intuito de organizar os recursos necessários à execução dos trabalhos atribuídos à equipa, garantindo o cumprimento da regulamentação, política de qualidade e segurança da TAP. Pode assegurar funções específicas desde que qualificado e autorizado para o efeito. Pode ainda assegurar funções específicas

desde que qualificado e autorizado para o efeito e assegura os pareceres técnicos. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à função e área funcional.

Das suas responsabilidades destaca-se:

- Distribuição, coordenação e supervisão, no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização de meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e do cumprimento do planeamento;

- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, no que respeita à avaliação de desempenho, necessidades de formação, aprovações administrativas em sistema, assegurando o acompanhamento e desenvolvimento dos elementos da equipa;

- Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;

- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

- Executa ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação, desde que para tal expressamente qualificado autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

- Desempenha funções de controlo da qualidade técnico autorizado desde que para tal expressamente qualificado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente;

- Exerce outras atividades afins ou funcionalmente ligadas e que se mostrem adequadas ao correto funcionamento da equipa;

- Deverá assegurar, ainda que para além do seu período normal de trabalho, a passagem de serviço nas mudanças de turno, quando aplicável.

Cláusula 7.^a

Regime remuneratório da linha hierárquica

1- Os TAM que desempenham a função de chefia devem ser nomeados, preferencialmente, de entre os TAM do seguinte grau:

TAM	Chefe de grupo	GR. VII
-----	----------------	---------

2- À nomeação de TAM para o desempenho de funções na linha hierárquica, como chefe de grupo, acrescerá a rubrica remuneratória adicional quando o trabalhador estiver posicionado abaixo do grau de referência no ponto anterior, sendo atribuída uma compensação de grau, no máximo de até dois graus. A referida compensação apenas será inferior a dois graus nos casos em que ultrapasse o grau de referência do ponto anterior.

3- Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional de chefia, com as seguintes datas de efeitos:

		Outubro de 2024	Julho de 2025
TAM	Chefe de grupo	340,00 €	374,00 €

4- A estes valores acrescerá a rubrica remuneratória adicional, quando aplicável.

A rubrica remuneratória adicional será absorvida progressivamente na proporção dos aumentos na remuneração base decorrentes de progressões na carreira profissional e cessa com a cessação do exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto sob o número 7, da cláusula 6.^a do anexo J do AE;

5- A implementação deste regime determina a substituição das condições remuneratórias atualmente atribuídas a cada trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa e nomeado para funções na linha hierárquica.

TABELA SALARIAL

TAM

Em vigor desde 1 de janeiro de 2024				
CP	Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (Meses)	Avaliação do desempenho e potencial
TAM	Sub-grau VIII.2	1 834,00 €		
	Sub-grau VIII.1	1 738,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VIII	1 698,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VII.2	1 670,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VII.1	1 640,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Grau VII	1 619,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
	Sub-grau VI.2	1 569,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
	Sub-grau VI.1	1 525,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau VI	1 498,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau V.1	1 422,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
	Grau V	1 365,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Sub-grau IV.1	1 319,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
	Grau IV	1 276,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau III	1 088,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
	Grau II	968,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	878,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente	

ANEXO M

Técnico especializadoCláusula 2.^a**(Caracterização da categoria profissional)**

O TE é o técnico que executa tarefas que requerem conhecimento e especialização específica para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseadas.

Executa funções do âmbito da atividade comercial e administrativo-financeiro com elevado grau de complexidade e que requerem uma elevada autonomia, nomeadamente estudos, planeamento, negociação, gestão,

controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rendibilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros.

No âmbito do centro de operações integrado, executa tarefas que exigem conhecimento técnico e operacional específico e experiência acumulada que permita em situações operacionais, e com equipas multidisciplinares, assumir a liderança e tomada de decisão. Atua com autonomia em funções comerciais e operacionais complexas, como planeamento e gestão de receitas, e indicadores de performance no transporte aéreo de passageiros. Elabora relatórios técnicos e funcionais, e pode ministrar formação, utilizando documentação técnica e equipamentos/sistemas informáticos adequados.

Artigo 3.º

(Retificações ao acordo de empresa)

Após a publicação do presente acordo de empresa, as partes identificaram as seguintes incorreções no texto que cumpre retificar, nos seguintes termos:

a) Na tabela referente ao «abono para falhas» que consta do anexo V - Subsídios e abonos diversos, onde se lê:

(...)

Check-in e balcão de vendas das representações	4,33 %	65,00 €
Funções de caixa	4 %	62,50 €

Deverá ler-se:

Check-in e balcão de vendas das representações	4,3 %	65,00 €
Funções de caixa	4 %	60,00 €

b) No número 5 da cláusula 9.ª (Avaliação do desempenho e potencial) do anexo E ao acordo de empresa, onde se lê:

«No caso de não existir nenhum TC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.»

Deverá ler-se:

«No caso de não existir nenhum TOA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.»

c) No número 4 da cláusula 5.ª (Progressão na linha técnica) do anexo G do acordo de empresa, onde se lê:

(...)

«- 7,55 % do total elegível dos TMFP do grau VII-2.»

Deverá ler-se:

«- 7,5 % do total elegível dos TMFP do grau VII-2.»

d) No número 2 da cláusula 2.ª (Caracterização da categoria profissional) do anexo H do acordo de empresa, onde se lê:

(...)

«- Carpinteiro de material de avião eletromecânico;
- Mecânico de equipamento de emergência de avião;»

Deverá ler-se:

(...)

«- Carpinteiro de material de avião;
- Eletromecânico;»

(...)

e) Na alínea a) do número 7 da cláusula 6.ª do anexo H do acordo de empresa, onde se lê:

«i) TRTMA chefe de grupo em TMFP grau VII;

ii) TRTMA chefe de secção em TMFP grau VIII.»

Deverá ler-se:

- «i) TRTMA chefe de grupo em TRTMA grau VII;
- ii) TRTMA chefe de secção em TRTMA grau VIII.»

f) Nas alíneas b) e c) do número 7 da cláusula 6.^a (Nomeação e exoneração na linha hierárquica) do anexo J do acordo de empresa, onde se lê:

«b) Da empresa, o TMFP é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMFP, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.»

Deverá ler-se:

«b) Da empresa, o TAM é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TAM, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.»

A revisão parcial do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luis Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea m) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea m) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Sérgio Manuel Melo Mendes, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente do STHAA.

Óscar de Campos Pereira, na qualidade de vogal da direção nacional do STHAA.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luis Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Sérgio Manuel Melo Mendes, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente do STHAA.

Óscar de Campos Pereira, na qualidade de vogal da direção nacional do STHAA.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 314/2024, 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

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Entre:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

– Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, pessoa coletiva com o número 501 056 904, com sede na Avenida 24 de julho, 132, 1350-346 Lisboa, representado neste ato pelo presidente da direção, José Carlos Correia Martins, e pelo mandatário Carlos Dias Barata;

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associação sindical representante de trabalhadores enfermeiros da SCML;

Ao acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, com as alterações introduzidas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019, aditam as cláusulas 26.ª-A e 81.ª-A, e alteram as cláusulas 1.ª; 3.ª; 18.ª; 23.ª; 24.ª; 81.ª; 82.ª; o anexo I (Carreira de enfermeiro) e o anexo II (Tabelas salariais e outras prestações patrimoniais), com o seguinte teor:

CAPÍTULO I

(...)

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-(...)

2-(...)

3-O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional onde a SCML realiza os seus fins, sendo aplicável às atividades dos respetivos departamentos, serviços instrumentais, Hospital Ortopédico de Sant' Ana, Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão e Escola Superior de Saúde do Alcoitão, conforme previsto nos artigos 3.º, 4.º e 18.º dos estatutos aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro.

4-O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 400 enfermeiros da SCML.

(...)

Cláusula 3.ª

Vigência e sobrevigência

1-O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5- Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

6- *(Anterior número 7.)*

7- *(Eliminado.)*

(...)

CAPÍTULO VII

(...)

Cláusula 18.^a

Recrutamento e contratação

1- (...)

2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.

3- *(Anterior número 2.)*

4- *(Anterior número 3.)*

(...)

CAPÍTULO VIII

Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

(...)

Cláusula 23.^a

Ingresso

Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso faz-se na categoria de enfermeiro, de acordo com as regras previstas nos anexos I e II.

Cláusula 24.^a

Progressão

1- (...)

2- (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...):

i) Antiguidade mínima de 2 anos no nível 1 e de 3 anos a partir do nível 2;

ii) Duas avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

(...)

SECÇÃO III

Formação profissional e certificação

Cláusula 26.^a-A

Formação por iniciativa do trabalhador enfermeiro

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador enfermeiro, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, o a atribuição de licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano.

2- Para efeitos do número anterior, a respetiva proposta fundamentada deverá ser remetida para autorização pelo órgão competente, após parecer favorável dos serviços, nos termos dos números seguintes.

3- A redução de horário ou a dispensa de trabalho deve ser solicitada por escrito, com a antecedência mínima de 45 dias relativamente ao início do mês em que o curso ou ação de formação decorra, sob pena de não ser considerada.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 1 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de comprovado interesse para a SCML.

(...)

Cláusula 81.^a

Integração salarial

A integração dos trabalhadores enfermeiros na tabela salarial constante do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior;
- b) A antiguidade detida na posição salarial de origem releva no novo nível;
- c) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

Cláusula 81.^a-A

Normas transitórias

1- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.^a, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

2- Os trabalhadores da carreira/categoria subsistente de enfermeiro especialista que exerçam a opção prevista no número anterior, desempenharão as funções especialmente tituladas nos termos previstos no presente acordo.

3- Derrogando a regra prevista na alínea a) da cláusula 81.^a, os trabalhadores enfermeiros aderentes ao presente acordo serão posicionados na tabela salarial de acordo com as condições de ingresso previstas no anexo II quando daí resultar posição mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 82.^a

Entrada em vigor

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2, I)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro efetua-se nas condições previstas no anexo II.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 3 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

(...)

ANEXO II

(Cláusula 2.^a, número 2, II)**Tabelas salariais e outras prestações patrimoniais**

I - Tabela salarial

Nível	Remuneração base	Condições de ingresso
1	1 385,00 €	Licenciatura
2	1 467,00 €	Licenciatura + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro
3	1 555,00 €	Especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
4	1 649,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
5	1 750,00 €	N/A
6	1 935,00 €	
7	2 120,00 €	
8	2 247,20 €	
9	2 382,03 €	
10	2 524,95 €	
11	2 676,45 €	
12	2 837,04 €	
13	3 007,26 €	
14	3 187,70 €	

II - Outras prestações

Retribuição acessória de horário semanal acrescido Cláusula 32. ^a	
Montante	Pagamento
26,43 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de turno Cláusula 35. ^a	
Montante	Pagamento
2 turnos: 15 % da RB 3 turnos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) Cláusula 38. ^a	
Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição acessória e subsídio complementar de função Cláusula 58. ^a		
Cargo/função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal 14 mensalidades
Especialista	300,00 €	
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal 12 mensalidades
Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade Cláusula 61. ^a		
Montante		Pagamento
4,49 €/dia		Mensal

Subsídio de refeição Cláusula 62. ^a	
Montante	Pagamento
6,00 €/dia útil	Mensal

Despesas com transporte e ajudas de custo Cláusula 63. ^a		
Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €	

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante.

2-O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3-O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional onde a SCML realiza os seus fins, sendo aplicável às atividades dos respetivos departamentos, serviços instrumentais, Hospital Ortopédico de Sant' Ana, Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão e Escola Superior de Saúde do Alcoitão, conforme previsto nos artigos 3.º, 4.º e 18.º dos estatutos aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro.

4-O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 400 enfermeiros da SCML.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1-Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2-Fazem parte integrante do AE os anexos:

I - Carreira e conteúdos funcionais;

II - Tabela salarial e outras prestações remuneratórias.

3-Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.^a

Vigência e sobrevigência

1-O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3-A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4-Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5-Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

6-Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1-O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a ressecção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 5.^a

Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.^a

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1- O recrutamento é deliberado pela mesa.

2- Só podem ser recrutados os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

3- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

4- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

Cláusula 8.^a

Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.

2- O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.

3- O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

4- Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 10.^a

Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à actividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;
- h) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando -as nos locais próprios.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;
- b) Abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- f) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;
- g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à proteção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 13.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.
- 2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.
- 3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatos.
- 4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.
- 5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período de tempo consecutivo de três anos após conclusão do curso.
- 6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 15.^a**Regulamento interno**

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

CAPÍTULO VII

Cargos e funções em regime de comissão de serviçoCláusula 16.^a**Cargos dirigentes e de chefia**

1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.

2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 17.^a**Funções de assessoria e de coordenação de projectos**

1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projectos, com definição das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.

2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direcções.

Cláusula 18.^a**Recrutamento e contratação**

1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.

2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.

3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de especialista devidamente tituladas, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:

- a) Os seus conhecimentos técnico científicos;
- b) A sua experiência profissional;
- c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;
- d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro.

4- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a**Regime de exercício**

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho de comissão de serviço

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

- a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
- b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
- d) A data de início de produção de efeitos;
- e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.^a, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a

Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VIII

Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

SECÇÃO I

Carreira

Cláusula 22.^a

Estrutura da carreira

A carreira de enfermagem aplica-se às áreas de prestação de cuidados, bem como, com as devidas adaptações, às funções a ela directamente ligadas, e desenvolve-se numa categoria única, de enfermeiro.

Cláusula 23.^a

Ingresso

Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso faz-se na categoria de enfermeiro, de acordo com as regras previstas nos anexos I e II.

Cláusula 24.^a

Progressão

1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte.

2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
- b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
- c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
- d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
 - i) antiguidade mínima de 2 anos no nível 1 e de 3 anos a partir do nível 2;
 - ii) duas avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.

3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 25.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4- O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5- O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

SECÇÃO III

Formação profissional e certificação

Cláusula 26.^a

Formação profissional e certificação

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2- Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

Cláusula 26.^a-A

Formação por iniciativa do trabalhador enfermeiro

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador enfermeiro, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, ou a atribuição de licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano.

2- Para efeitos do número anterior, a respetiva proposta fundamentada deverá ser remetida para autorização pelo órgão competente, após parecer favorável dos serviços, nos termos dos números seguintes.

3- A redução de horário ou a dispensa de trabalho deve ser solicitada por escrito, com a antecedência mínima de 45 dias relativamente ao início do mês em que o curso ou ação de formação decorra, sob pena de não ser considerada.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 1 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de comprovado interesse para a SCML.

CAPÍTULO IX

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1-O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justificarem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

2-O trabalhador enfermeiro fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração, organização e condições da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento

1-Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2-O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3-O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador enfermeiro está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1-Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2-A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.^a feira a domingo.

Cláusula 31.^a

Trabalho a tempo parcial

1-Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2-Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3-O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4-A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5-O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6-O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Clausula 32.^a**Horário semanal acrescido**

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6- O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 33.^a**Horário de trabalho**

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

2- A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

c) Horário por turnos: O modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

d) Horário em jornada contínua: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

Cláusula 34.^a**Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua**

1- Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2- A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4- O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5- O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6- Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

Cláusula 35.^a**Trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;

f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana;

g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;

h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efectivamente prestado;

i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;

j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;

k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;

l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

Cláusula 36.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.

5- O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.

7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.

9- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos de direcção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.

5- Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efectiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior;

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Data de início e termo;
- d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

5- A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 40.^a

Penosidade, risco e insalubridade

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de factores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja susceptível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

Cláusula 41.^a

*****Tgi kmq

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.^a

Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso diário e semanal

Cláusula 43.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que, em princípio, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4- Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

SECÇÃO II

Feridos e suspensão ocasional

Cláusula 44.^a

Feridos

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2-Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3-Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

Cláusula 45.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

1- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- O gozo das licenças no âmbito da protecção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como ainda o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical, não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.^a

Noção de falta

1- A falta consiste na ausência do enfermeiro no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

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

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

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.

3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O enfermeiro deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 54.^a

Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à protecção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Identificação completa;

b) Morada e forma de contacto;

c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;

d) Datas de início e termo da licença;

e) Fundamentação do pedido;

f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efectivo e do intervalo de descanso.

- 3-O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.
- 4-O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

CAPÍTULO XI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

- 1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta da tabela respetiva que integra o anexo II do AE.
- 4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição base, as definidas no anexo II do presente AE.
- 5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

- 6- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.^a

Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função

- 1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.^a, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.
- 2- Os enfermeiros com o título de especialista e em exercício efectivo dessas funções têm direito, para além da retribuição base, a um subsídio complementar de função, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.
- 3- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direcção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, directamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.
- 4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.
- 5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.^a

Subsídio de férias

- 1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.
- 2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do enfermeiro, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

- 1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.
- 2- O subsídio de natal é de valor igual a um mês de retribuição.
- 3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Subsídio de pensidade, risco e insalubridade

- 1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de pensidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.^a, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.
- 2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efectiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.
- 3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 62.^a

Subsídio de refeição

- 1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.
- 2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 63.^a

Despesas com transportes e ajudas de custo

- 1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.
- 2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.
- 3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.
- 4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação as esses estabelecimentos ou serviços ou locais.
- 5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 64.^a

Creche e jardins-de-infância

- 1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.
- 2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.
- 3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a

Retribuição por prestação temporária como formador

- 1- Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar acções de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 66.^a**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Disciplina laboralArtigo 67.^o**Poder disciplinar**

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.^a**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.^a**Infração disciplinar**

1- Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio, moral ou sexual;
- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 70.^a**Exercício do procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

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

Cláusula 72.^a

Procedimento disciplinar

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

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.^a

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

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

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 73.^a

Decisão

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuïrem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na SCML

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através dos seus respectivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3- O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direcção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direcção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direcção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão sindical com a SCML

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.^a

Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efectivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;

b) As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente, que substituirá o efectivo nas respectivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser esta alteração também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.^a

Garantia de direitos

1- Da integração na carreira de enfermeiro ou nas carreiras/categorias subsistentes de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista previstas no presente acordo não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As carreiras/categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista são remunerados pelas tabelas constantes do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 80.^a

Penosidade, risco e insalubridade

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.^a

Cláusula 81.^a

Integração salarial

A integração dos trabalhadores enfermeiros na tabela salarial constante do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior;
- b) A antiguidade detida na posição salarial de origem releva no novo nível;
- c) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

Cláusula 81.^a-A

Normas transitórias

1- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.^a, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

2- Os trabalhadores da carreira/categoria subsistente de enfermeiro especialista que exerçam a opção prevista no número anterior, desempenharão as funções especialmente tituladas nos termos previstos no presente acordo.

3- Derrogando a regra prevista na alínea a) da cláusula 81.^a, os trabalhadores enfermeiros aderentes ao presente acordo serão posicionados na tabela salarial de acordo com as condições de ingresso previstas no anexo II quando daí resultar posição mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 82.^a

Entrada em vigor

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2, I)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro efetua-se nas condições previstas no anexo II.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 3 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais

I - *Enfermeiro*:

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade

d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

II - *Enfermeiro em funções de especialista:*

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;

b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;

c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;

d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;

e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

III - *Enfermeiro em funções de chefia:*

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;

b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;

d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;

e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;

f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à, higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;

g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;

h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

III - Enfermeiro em funções de coordenação de equipa:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

- a) Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);
- b) Colaborar na promoção da formação em serviço;
- c) Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;
- d) Ser interlocutor na cadeia hierárquica;
- e) Prestar assessoria técnica.

ANEXO II

(Cláusula 2.^a, número 2, II)

Tabelas salariais e outras prestações patrimoniais

I - Tabela salarial

Nível	Remuneração base	Condições de ingresso
1	1 385,00 €	Licenciatura
2	1 467,00 €	Licenciatura + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro
3	1 555,00 €	Especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
4	1 649,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
5	1 750,00 €	N/A
6	1 935,00 €	
7	2 120,00 €	
8	2 247,20 €	
9	2 382,03 €	
10	2 524,95 €	
11	2 676,45 €	
12	2 837,04 €	
13	3 007,26 €	
14	3 187,70 €	

II - Outras prestações

Retribuição acessória de horário semanal acrescido Cláusula 32. ^a	
Montante	Pagamento
26,43 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de turno Cláusula 35. ^a	
Montante	Pagamento
2 turnos: 15 % da RB 3 turnos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) Cláusula 38. ^a	
Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição acessória e subsídio complementar de função Cláusula 58. ^a		
Cargo/função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal 14 mensalidades
Especialista	300,00 €	
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal 12 mensalidades
Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade Cláusula 61. ^a		
Montante		Pagamento
4,49 €/dia		Mensal

Subsídio de refeição Cláusula 62. ^a		
Montante	Pagamento	
6,00 €/dia útil	Mensal	
Despesas com transporte e ajudas de custo Cláusula 63. ^a		
Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €	

O presente acordo de empresa foi aprovado pelas deliberações n.º 927/2004, da sessão extraordinária da mesa de 23 de setembro, e n.º 1069/2024, da sessão ordinária da mesa de 10 de outubro. Pelas deliberações n.º 1199/2024, da sessão ordinária da mesa de 31 de outubro, e n.º 1263/2024, da sessão ordinária da mesa de 7 de novembro, foi aprovada a sua retificação.

O presente documento é constituído por 55 (cinquenta e cinco) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção da última, por conter as assinaturas, e é feito em 2 (dois) exemplares, destinando-se um a depósito na DGERT.

Este documento vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 14 de outubro de 2024.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa:

Paulo Duarte de Sousa, provedor.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

José Carlos Correia Martins, presidente da direção, com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Carlos Dias Barata, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 316/2024, 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

Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras

É celebrado o acordo de revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

CAPÍTULO I

Disposições geraisCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

- 1- (...)
- 2- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código de Trabalho, na sua redação atual, declara-se que pelo presente acordo de empresa (social) serão abrangidos 1 (um) empregador e um potencial de 520 trabalhadores. O âmbito profissional consta dos anexos I e II.
- 3- (...)

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalhoCláusula 72.^a**Diuturnidades**

- 1- Foram abolidas as diuturnidades de todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva.
- 2- Os trabalhadores perdem o direito às diuturnidades já vencidas, tendo o respetivo valor sido incluído no vencimento base/escalão correspondente à sua antiguidade na instituição.
- 3- (...)
- 4- (*Revogado.*)

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

(...)

Cláusula 79.^a**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015.

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
IC	1 580,00 €						
IB	1 475,00 €						
IA	1 332,00 €	1 352,00 €	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €	1 432,00 €	1 452,00 €
II	1 242,00 €	1 262,00 €	1 282,00 €	1 302,00 €	1 322,00 €	1 342,00 €	1 362,00 €
III	1 171,00 €	1 191,00 €	1 211,00 €	1 231,00 €	1 251,00 €	1 271,00 €	1 291,00 €
IV	1 117,00 €	1 137,00 €	1 157,00 €	1 177,00 €	1 197,00 €	1 217,00 €	1 237,00 €
V	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €	1 200,00 €	1 220,00 €
VI	998,00 €	1 018,00 €	1 038,00 €	1 058,00 €	1 078,00 €	1 098,00 €	1 118,00 €
VII	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
VIII	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
IX	856,00 €	876,00 €	896,00 €	916,00 €	936,00 €	956,00 €	976,00 €
X	852,00 €	872,00 €	892,00 €	912,00 €	932,00 €	952,00 €	972,00 €
XI	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €	968,00 €
XII	844,00 €	864,00 €	884,00 €	904,00 €	924,00 €	944,00 €	964,00 €
XIII	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €
XIV	836,00 €	856,00 €	876,00 €	896,00 €	916,00 €	936,00 €	956,00 €
XV	832,00 €	852,00 €	872,00 €	892,00 €	912,00 €	932,00 €	952,00 €
XVI	828,00 €	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €
XVII	824,00 €	844,00 €	864,00 €	884,00 €	904,00 €	924,00 €	944,00 €
XVIII	820,00 €	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €

Notas:

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo reporta-se a 1 de janeiro de 2024.

TABELA B

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nível VII	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €
Nível VIII	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €
Nível IX	897,00 €	917,00 €	937,00 €	957,00 €	977,00 €	997,00 €	1 017,00 €

Nível X	885,00 €	905,00 €	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €
Nível XI	835,00 €	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €
Nível XII	830,00 €	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (nível XII)	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau II (nível XIV)	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (nível XV)	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau II (nível XIV)	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau I (nível XV)	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €
Ajudante de ação médica - Grau II (nível XV)	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €
Ajudante de ação médica - Grau I (nível XVI)	835,00 €	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau II (nível XVII)	825,00 €	845,00 €	865,00 €	885,00 €	905,00 €	925,00 €	945,00 €
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		828,00 €	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €

São eliminadas as tabelas de vencimentos dos docentes licenciados e profissionalizados, a tabela dos docentes com habilitação profissional e a tabela dos docentes não profissionalizados do anexo V.

É acordada uma tabela única para os educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário.

Tabela dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário profissionalizados		
Nível	Anos de serviço	Vencimentos
		1 de janeiro de 2024
8.º	26 ou mais	2 198,00 €
7.º	de 23-25	2 118,00 €
6.º	de 20-22	1 903,00 €
5.º	de 16-19	1 709,00 €
4.º	de 12-15	1 509,00 €
3.º	de 8-11	1 387,00 €
2.º	de 4-7	1 250,00 €
1.º	de 0-3	1 150,00 €

A mudança de nível (progressão) pressupõe o bom e efetivo serviço por parte do docente.

Notas trabalhadores docentes

1- (...)

2- (...)

3- (...)

Lisboa, 12 de novembro de 2024.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, presidente do secretariado nacional, na qualidade de mandatário.

José António Truta Pinto Rabaça, vice-presidente do secretariado nacional com funções de tesoureiro, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário com poderes para o ato.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, mandatária com poderes para o ato.

Elisabete Santos Costa Gonçalves, mandatária com poderes para o ato.

Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatária com poderes para o ato.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 315/2024, 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

Acordo de adesão entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

Entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, pessoa coletiva 500 792 887, com sede na Avenida António José de Almeida, Edifício Casa da Moeda, 1000-042 Lisboa, com o capital social de 30 000 000,00 €, neste ato representada por Dora Maria dos Santos Ferreira Brites Moita e Nuno Guerra Santos, na qualidade de representantes legais com poderes para o ato; e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, com sede da Rua Aquiles Monteverde 2A, 1000-018 Lisboa, Portugal é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos aproximadamente 700 trabalhadores.

Lisboa, 18 de novembro de 2024.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Dora Moita, presidente do conselho de administração.

Nuno Guerra Santos, vogal do conselho de administração.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 319/2024, 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

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações PortuáriasCláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, acordam na adesão ao acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024.

Cláusula 2.^a

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 30 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

Lisboa, 23 de julho de 2024.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de agosto de 2024.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Eng.º *João Pedro Moura Castro Neves*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de setembro de 2024.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de agosto de 2024.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Dr.ª *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 5 de setembro de 2024.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Dr.^a *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 8 de setembro de 2024.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

Eng.^o *José Luís de Azevedo Cacho*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 13 de setembro de 2024.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário conforme credencial em anexo datada de 29 de julho de 2024.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 313/2024, 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

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações PortuáriasCláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR, acordam na adesão ao Acordo Coletivo de Trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024.

Cláusula 2.^a

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 4 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR.

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

Lisboa, 23 de julho de 2024.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de agosto de 2024.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Eng.º *João Pedro Moura Castro Neves*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de setembro de 2024.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de agosto de 2024.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Dr.ª *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 5 de setembro de 2024.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Dr.^a *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 5 de setembro de 2024.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

Eng.^o *José Luís de Azevedo Cacho*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 13 de setembro de 2024.

Pelo Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR:

José Manuel de Morais Teixeira, na qualidade de mandatário conforme credencial em anexo datada de 29 de julho de 2024.

Depositado a 10 de dezembro de 2024, a fl. 83 do livro n.º 13, com o n.º 318/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - FSSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de novembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, abreviadamente designada pela sigla FSSP, é a associação sindical, sem fins lucrativos, constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no sector das pescas, aquicultura e piscicultura.

2- A federação exerce a sua actividade em todo o território continental e ilhas.

Artigo 2.º

Sede

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Natureza de classe

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical, da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem e do sindicalismo de massas.

Artigo 5.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 6.º

Unidade sindical

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia sindical

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical, que a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca preconiza, assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático.

Artigo 8.º

Independência sindical

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Solidariedade

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e pugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e cooperativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 10.º

Sindicalismo de massas

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

CAPÍTULO III

Estrutura

Artigo 11.º

CGTP-IN

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical no sector das pescas, aquicultura e piscicultura.

Artigo 12.º

Objectivos

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa por todos os meios ao seu alcance, dos seus direitos colectivos e individuais;
- a) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- c) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver acções que visem melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias enquanto parte integrante da população do distrito;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, conseqüentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 13.º

A federação tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, e combater a subversão do regime democrático;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;
- f) Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, conseqüentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 14.º

(Competências)

À federação compete, nomeadamente:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Estudar as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Reclamar a aplicação e ou a revogação de leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados;
- h) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações sindicais com vista à formação sindical e qualificação profissional dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- i) Participar na elaboração da legislação do trabalho e no controlo da execução dos planos económico-sociais;
- j) Participar na gestão das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

- k)* Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e de interesse para os trabalhadores;
- l)* Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da organização e unidade do movimento sindical;
- m)* Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

(Filiação)

Têm direito de se filiar na Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca os sindicatos que exerçam a sua actividade no sector das pescas, aquicultura e piscicultura, conforme disposto no artigo 1.º, e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 16.º

Pedido de filiação

1-O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a)* Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- a)* Exemplar dos estatutos do sindicato;
- b)* Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- c)* Declaração do número de trabalhadores sindicalizados;
- d)* Último relatório e contas aprovado.

2-No caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional é dispensada a declaração prevista na alínea *a)* do número anterior.

Artigo 17.º

Aceitação ou recusa de filiação

1-A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão terá de ser ratificada pelo plenário da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca na sua primeira reunião, após a deliberação.

2-Em caso de recusa de filiação pela direcção, o sindicato interessado poderá recorrer dessa deliberação para o plenário e nele fazer-se representar, se o pretender, usando do direito da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 18.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

- a)* Ser eleito, eleger e destituir os membros da direcção, nos termos dos presentes estatutos;
- a)* Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- b)* Participar nas actividades da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário ou do congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c)* Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d)* Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca;
- e)* Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades, bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar, anualmente, pela comissão executiva da direcção;
- f)* Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação dos

Sindicatos do Sector da Pesca, mas sempre no seio das estruturas, do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;

h) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 19.º

Direito de tendência

1- A federação pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político ideológica, cuja organização é, no entanto, exterior à federação e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- A constituição da corrente de opinião efectua-se mediante comunicação, subscrita pelos associados que a integram, dirigida ao presidente da mesa do plenário, de que conste a respectiva designação e o nome de cada associado.

3- As correntes como tal reconhecidas nos termos do número anterior, podem exprimir-se, internamente, através, designadamente, da participação no plenário e no congresso ou nas reuniões de outros órgãos abertas a todos os associados, com direito ao uso da palavra e de apresentação de propostas, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos da federação e dos princípios neles consagrados, não podendo em circunstancia alguma as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- As diversas correntes poderão requerer à federação, no exclusivo âmbito da acção sindical, o fornecimento de informação de que esta disponha, exclusivamente no que à acção sindical e à sua preparação diz respeito e no respeito pela ordem e plano de trabalhos aprovados.

Artigo 20.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca;

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

b) Apoiar activamente as acções da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca na prossecução dos seus objectivos;

c) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;

d) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;

e) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;

f) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;

g) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela federação e pela CGTP-IN;

h) Divulgar as publicações da federação;

i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;

j) Comunicar à direcção, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;

k) Manter a federação informada do número de trabalhadores que representa;

l) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, mediante comunicação escrita à direcção com a antecedência mínima de 30 dias;
- b) Forem punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados.

Artigo 22.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Órgãos da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca

Os órgãos da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca são:

- a) O congresso;
- b) O plenário;
- b) A direcção;
- c) A comissão executiva da direcção;
- e) A comissão de fiscalização.

Artigo 24.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão processa-se com a observância dos seguintes princípios democráticos que orientam a vida interna da federação:

- a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e da respectiva ordem de trabalhos;
- a) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- b) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- c) Exigência de quórum para as reuniões;
- d) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- e) Obrigatoriedade do voto presencial;
- f) Elaboração de actas das reuniões;
- g) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- h) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
- i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 25.º

Exercício dos cargos associativos

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, deixem de receber total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

Artigo 26.º

Perda de mandato

1-Perderão o mandato os candidatos eleitos para órgãos da federação que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.

2-Perderão ainda o mandato os titulares que faltarem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de ser sindicalizados.

3-As perdas de mandato previstas nos números anteriores são declaradas pela direcção, só se efectivando se, após solicitação escrita dirigida aos interessados com aviso de recepção, não for apresentada no prazo de 30 dias, adequada justificação.

4-No caso de as perdas de mandato ultrapassarem um terço do número de membros eleitos, proceder-se-á a eleições.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 27.º

Composição

1-O congresso é composto pelos sindicatos filiados.

2-Poderão participar no congresso os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, os quais, em caso afirmativo, participam em igualdade de direitos com os sindicatos filiados, no que respeita ao previsto na alínea *a)* do artigo 29.º

Artigo 28.º

Representação

a.i.1) Os membros da direcção participam no congresso como delegados de pleno direito, não podendo exceder 1/3 do total dos delegados no congresso.

a.i.2) A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados.

a.i.3) A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados.

a.i.4) O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

a) Cinco delegados por cada sindicato e mais um por cada cinquenta trabalhadores sindicalizados ou fracção, sendo arredondada por excesso.

Artigo 29.º

Competência

Compete, em especial, ao congresso:

a) Discutir e deliberar sobre os objectivos programáticos da federação e definir as orientações para a actividade sindical, de harmonia com a orientação geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;

a) Aprovar e alterar os estatutos;

b) Eleger e destituir a direcção;

c) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos órgãos da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca;

d) Deliberar sobre a integração, fusão, extinção e consequente liquidação do património;

e) Discutir e deliberar sobre todos os assuntos que a direcção nacional ou o plenário considere úteis ou necessários submeter à sua apreciação e deliberação;

Artigo 30.º

(Reuniões)

a.i.1) O congresso reúne quadrienalmente, em sessão ordinária, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do artigo anterior.

a.i.2) O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a)* Por deliberação do próprio congresso;
- b)* Por deliberação do plenário;
- c)* Por decisão da direcção ou comissão executiva, sempre que entendam necessário;
- d)* A requerimento da comissão de fiscalização, devidamente aprovado pela direcção;
- e)* A requerimento de sindicatos representativos de pelo menos, 20 % dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados.

Artigo 31.º

(Deliberações)

a.i.2.a.i.1) O congresso funciona estando presente a maioria dos seus delegados.

a.i.2.a.i.2) As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição expressa em contrário.

a.i.3) A votação é feita através de braço levantado, com exibição do respectivo cartão de voto, salvo no caso da eleição da direcção, que é feita por voto directo e secreto.

a.i.4) A cada delegado ao congresso caberá um voto.

Artigo 32.º

Convocação

1- A deliberação de convocar o congresso incumbe ao plenário.

2- A convocação do congresso é efectuada pela direcção nacional, mediante convocatória publicada em um dos jornais mais lidos e nas suas redes sociais, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo em caso de urgência devidamente justificada, em que o prazo é de 15 dias.

3- No caso do congresso ser convocado nos termos da alínea *e)* do número 2 do artigo 30.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

Artigo 33.º

(Mesa do congresso)

1- A mesa do congresso é constituída pelos membros do comissão executiva e presidida por um dos seus membros a designar entre si.

2- Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção, delegados eleitos pelo congresso, ou outros convidados, por proposta da comissão executiva.

3- Compete à mesa do congresso assegurar o bom funcionamento do congresso na observância dos princípios democráticos, assegurar o apoio administrativo necessário, bem como apreciar e deliberar sobre eventuais recursos entrepostos com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, conforme o disposto no artigo 16.º do regulamento eleitoral.

4- No início dos trabalhos é elaborado, em impresso próprio, o registo de presenças com o respectivo termo de abertura e encerramento.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 34.º

(Composição)

1- O plenário é o órgão máximo entre congressos e é constituído pelos sindicatos filiados na federação.

2- Poderão participar no plenário sindicatos não filiados na federação, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, os quais participam em igualdade de direitos com os sindicatos filiados, no que respeita ao previsto na alínea *a)* do artigo 36.º

Artigo 35.º

(Representação)

a.i.4.a.i.1) A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados;

a.i.5) O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

a) Cinco delegados por cada sindicato e mais um por cada cinquenta trabalhadores sindicalizados ou fracção, sendo arredondada por excesso.

Artigo 36.º

(Competência)

Compete, em especial, ao plenário:

- a)* Definir orientações para a actividade da federação;
- b)* Eleger e destituir os membros da comissão de fiscalização;
- c)* Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção nacional ou por qualquer dos outros órgãos da federação;
- d)* Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção nacional, designadamente em matéria disciplinar e de recusa de filiação;
- e)* Ratificar os pedidos de filiação;
- f)* Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- g)* Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais;
- h)* Deliberar sobre as contas e o seu relatório justificativo, bem como o plano de actividades e o orçamento, após emissão dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- i)* Deliberar sobre a necessidade de realização de congresso, fixando a data da sua realização, ordem de trabalhos e regulamento;
- j)* Eleger uma comissão de gestão, sempre que se verificar a demissão de pelo menos, 50 % dos membros da direcção;
- k)* Aprovar, até 31 de março de cada ano, as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo, e, até 31 de dezembro de cada ano, o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte;
- l)* Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas, através, da comissão de fiscalização;
- m)* Deliberar sobre quotizações ordinárias e ou extraordinárias a pagar pelos associados;
- n)* Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, para apreciação pela direcção ou pelos associados;
- o)* Submeter à discussão e deliberação do congresso, bem como de qualquer outro órgão da federação, qualquer assunto que considere útil ou necessário.

Artigo 37.º

(Reuniões)

1-O plenário reúne em sessão ordinária:

a) Quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas na alínea *i)* do artigo 35.º e para eleger o conselho fiscalizador;

b) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea *h)* do artigo 35.º

2-O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a)* Por deliberação do plenário;
- b)* Sempre que a direcção ou a comissão executiva o entendam necessário;
- c)* A requerimento da comissão de fiscalização, a apresentar à direcção;
- d)* A requerimento de sindicatos representativos de pelo menos, 10 % dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados.

Artigo 38.º

(Convocação)

1- A convocação de reunião ordinária do plenário é feita pela direcção com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocatória do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 do artigo 37.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção, que convocará o plenário no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 39.º**Deliberações**

- 1- As reuniões do plenário de sindicatos têm início à hora marcada, independentemente do número de membros presentes.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo disposição em contrário,
- 3- A votação é realizada por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.
- 4- Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.
- 5- A cada representante caberá um voto, tendo qualquer sindicato sempre direito, no mínimo, a um voto.

Artigo 40.º**Mesa do plenário**

A mesa do plenário é proposta pela comissão executiva da direcção, tendo com base a mais ampla representação dos sindicatos, escolhendo-se entre os seus membros quem a presidirá.

SECÇÃO III**Direcção****Artigo 41.º****Composição**

A direcção é composta no mínimo por 13 membros e no máximo por 19 membros eleitos pelo congresso.

Artigo 42.º**Mandato**

- 1- A duração do mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.
- 2- Perderão o mandato os candidatos eleitos para a direcção, que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.
- 3- Perderão ainda o mandato os titulares que faltem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de estar sindicalizados.

Artigo 43.º**Competência**

Compete em especial à direcção:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca de acordo com as deliberações do congresso e do plenário e as orientações definidas pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;
- a) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- b) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores;
- c) Exercer o poder disciplinar;
- d) Apreciar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição e atribuições;
- f) Representar externamente a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, nomeadamente em juízo ou fora dele, activa e passivamente;
- g) Eleger e destituir a comissão executiva da direcção.

Artigo 44.º**Definição de funções**

1- A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger entre si a comissão executiva da direcção, fixando o número dos respectivos membros;

2- A direcção poderá, por proposta da comissão executiva da direcção, eleger de entre os membros desta um coordenador.

3- A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva da direcção, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 45.º

Reuniões

1- A direcção reúne sempre que necessário e, em princípio, de quatro em quatro meses.

2- A direcção reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção;
- b) Sempre que a comissão executiva da direcção o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

Artigo 46.º

Deliberações

1- As deliberações da direcção são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 47.º

Convocação

1- A convocação da direcção incumbe à comissão executiva da direcção e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência, a convocação da direcção pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 48.º

Mesa

1- A mesa da direcção é constituída pela comissão executiva da direcção, que escolherá de entre si quem presidirá.

2- Com vista a assegurar o normal funcionamento da direcção, a comissão executiva da direcção deverá, no seu regulamento, definir com precisão as funções dos seus membros.

Artigo 49.º

(Comissões específicas)

A direcção poderá, com vista ao desenvolvimento da sua actividade criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição, objectivos e designando os seus membros.

Artigo 50.º

(Iniciativas especializadas)

Com vista ao desenvolvimento da sua actividade, a direcção poderá convocar encontros, seminários, conferências para debater orientações sobre questões específicas.

SECÇÃO IV

Comissão executiva da direcção

Artigo 51.º

Composição da comissão executiva da direcção

A comissão executiva da direcção é composta por elementos, eleitos pela direcção de entre si.

Artigo 52.º

Competência

1- Por delegação da direcção, competirá à comissão executiva da direcção:

- a) O regular funcionamento e gestão corrente da federação de acordo com as orientações político-sindicalis definidas pela direcção;
- b) A concretização das deliberações dos demais órgãos da federação e o acompanhamento da sua execução;
- c) A coordenação da acção sindical em articulação com os diversos sectores de actividade;
- d) A direcção, coordenação e execução das diversas áreas de trabalho;
- e) A representação externa da federação, em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- f) A convocação das reuniões do plenário e da direcção;
- g) Presidência das sessões do congresso, das reuniões do plenário e da direcção;
- h) Apresentação à direcção e ao plenário da discussão das grandes questões que se coloquem na actividade da federação e do movimento sindical;
- i) Elaboração anual da proposta de relatório justificativo das contas, bem como o plano de actividades e do orçamento e submissão destas ao conselho fiscalizador, para a emissão de parecer e à direcção, para votação;
- j) Aprovação do regulamento do seu funcionamento e da definição de funções de cada um dos seus membros, bem como da constituição de uma comissão permanente, se o entender necessário;
- k) A representação da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- l) Executar as demais competências que lhe venham a ser delegadas pela direcção.

2- Pode, ainda, à comissão executiva da direcção apresentar à direcção uma proposta para a eleição do coordenador.

3- A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca obriga-se para com terceiros mediante a assinatura de dois membros da comissão executiva da direcção.

4- A comissão executiva da direcção deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

Artigo 53.º

Definição de funções

A comissão executiva da direcção deverá, na sua primeira reunião após a eleição:

- a) Caso seja eleito, definir as funções do coordenador e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 54.º

Reuniões

1- A comissão executiva da direcção reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- A comissão executiva da direcção poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3- A comissão executiva da direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4- Das reuniões do comissão executiva serão elaboradas actas conclusivas.

Artigo 55.º

(Vinculação da federação)

1- Para que a federação fique obrigada são necessárias duas assinaturas dos membros da comissão executiva da direcção.

2- A comissão executiva da direcção poderá delegar poderes e constituir mandatários para certos e determinados actos, devendo para o efeito fixar o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização

Artigo 56.º

(Mandato)

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de 4 anos.

Artigo 57.º

Composição

1- A comissão de fiscalização é constituída por três sindicatos eleitos em plenário de sindicatos, através de listas apresentadas pela direcção da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos.

2- As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome dos respectivos representantes na comissão de fiscalização para o mandato considerado, não podendo integrar mais de um representante efectivo e um suplente por sindicato, nem membros da direcção da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

3- Só se poderão candidatar sindicatos filiados que não registem um atraso superior a três meses no pagamento das contribuições para a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

4- A comissão de fiscalização, eleita quadrienalmente, na 1.ª reunião do plenário de sindicatos após a eleição da direcção manter-se-á em funções até à eleição de nova comissão de fiscalização.

Artigo 58.º

Definição de funções

A comissão de fiscalização, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger de entre os seus membros o presidente;
- a) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;

Artigo 59.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da federação;
- a) Emitir parecer sobre o orçamento e plano de actividades e o relatório e as contas apresentadas pela comissão executiva da direcção e a submeter à aprovação do plenário;
- b) Responder perante o plenário e requerer à direcção a sua convocação sempre que o considerar necessário.
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- d) Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade;
- e) Requerer à direcção a convocação de congresso ou plenário, sempre que o entenda necessário.

Artigo 60.º

Reuniões e deliberações

1- A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário, e pelo menos, duas vezes por ano.

2- A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido dos órgãos da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

3- A convocatória das reuniões da comissão de fiscalização é feita pelo respectivo presidente.

4- A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos, sendo as deliberações tomadas pelo voto favorável da maioria simples dos membros presentes.

CAPÍTULO VI

Fundos e comissão de fiscalização e verificação de contas

Artigo 61.º

Fundos

Constituem fundos próprios da federação:

- a) As quotizações de 10 % para a federação;
- a) As contribuições extraordinárias;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 62.º

Quotizações

1- Cada sindicato filiado na Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 10 % da sua receita mensal proveniente de quotização.

2- As quotizações devem ser enviadas à direcção até ao dia 15 do mês seguinte aquela a que respeitarem.

Artigo 63.º

Relatório, contas e orçamento

1- A comissão executiva deve submeter anualmente aos sindicatos filiados para conhecimento, à comissão de fiscalização para parecer e ao plenário para aprovação, até 31 de dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte e até 31 de março, o relatório e as contas relativas ao ano anterior.

2- As contas e o respectivo relatório, bem como o orçamento e o plano geral de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3- Durante os prazos referidos no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos da contabilidade da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

4- Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento e plano de actividades.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Artigo 64.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão e suspensão até 12 meses e a expulsão.

Artigo 65.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 66.º

Suspensão e expulsão

1- Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- a) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- b) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 67.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 68.º

Poder disciplinar

1-O poder disciplinar será exercido pela direcção da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, a qual poderá delegar numa designada comissão de inquérito constituída para o efeito.

2-Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, que decidirá em última instância.

3-O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer, após a sua interposição, salvo se o plenário, expressamente já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 69.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 70.º

Competência

A fusão e a dissolução da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca só poderão ser deliberadas em reunião de congresso, expressamente convocado para o efeito.

Artigo 71.º

Deliberação

1-As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por pelo menos, dois terços sindicatos filiados.

2-O congresso que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

CAPÍTULO X

Eleição da direcção

Artigo 72.º

Eleição

Os membros da direcção são eleitos pelo congresso.

Artigo 73.º

Votação

1-A votação da direcção faz-se por meio de voto directo e secreto.

2-Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

Artigo 74.º

Processo eleitoral

O processo de eleição dos membros da direcção constará do regulamento eleitoral da direcção da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, que constitui o anexo I dos presentes estatutos.

CAPÍTULO XI

Símbolo, bandeira

Artigo 75.º

O símbolo da federação é de forma circular, contornada, simbolizando do sector, por um peixe, em cor cinzenta, do lado direito, e, na parte superior e do lado esquerdo, por parte de uma roda de leme, em cor castanha, e por parte de um carreto, em cor dourada. Na parte inferior, o círculo é fechado por uma faixa de água, em tons de azul, que se prolonga pelo seu interior. Ao centro figura uma embarcação de pesca, simbolizando os trabalhadores do mar do sector, sobre o qual se eleva uma caneta, simbolizando os trabalhadores de terra do sector. Na parte superior da embarcação figuram algumas gaiivotas. A embarcação é de cor vermelha, com uma faixa em verde, simbolizando o país e tem desenhado na chaminé uma estrela vermelha, representando a solidariedade internacionalista. A caneta é vermelha, com o aparo em amarelo. Na parte interior do símbolo, está escrito, em forma de semicírculo, a designação completa da federação.

Artigo 76.º

A bandeira da federação é em cor vermelha, contendo ao centro o símbolo descrito no artigo 75.º

Estatutos aprovados no XII Congresso da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, realizado no dia 16 de novembro de 2024 em Sesimbra.

ANEXO I

Regulamento Eleitoral da Direcção da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca

Artigo 1.º

(Comissão eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três membros da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Os membros que integram as listas de candidatura concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

Artigo 2.º

(Competência da comissão eleitoral)

1- Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral.
- b) Verificar a regularidade das candidaturas.
- c) Promover a confecção e a distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação.
- d) Fiscalizar o acto eleitoral.

2- Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

Artigo 3.º

(Apresentação das candidaturas)

1- Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção:

- a) A direcção;

b) Sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados, ou ainda, no caso do congresso, um vigésimo dos delegados ao mesmo.

2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes dos sindicatos e, no caso de congresso, poderão ser também constituídas por delegados ao congresso.

3- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista de candidatura.

4- A eleição faz-se através de voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos.

Artigo 4.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso das respectivas listas.

2- A lista de candidatura designará os membros a eleger e será acompanhada pelos seguintes elementos:

a) Identificação completa dos seus membros: nome, idade, estado civil, profissão, número, data e local de emissão do bilhete de identidade, residência, sindicato em que está filiado e número de sócio;

b) Declaração, individual ou colectiva, de aceitação de candidatura;

c) Documento comprovativo da elegibilidade de cada membro da lista, nos termos estatutários;

d) Identificação do respectivo representante na comissão eleitoral;

e) Nome e assinatura dos subscritores da lista acompanhada de documento comprovativo da qualidade em que a subscrevem.

3- As listas referidas no número um do presente artigo devem ser apresentadas à mesa do congresso até duas horas antes do acto eleitoral.

Artigo 5.º

(Regularidade das candidaturas)

1- A comissão eleitoral verificará da regularidade das candidaturas até meia hora após o encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de meia hora.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, na meia hora seguinte pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 6.º

(Atribuição de letras)

Após a deliberação prevista no número 3 do artigo anterior a comissão eleitoral procederá, à atribuição de letras a cada uma das listas concorrentes, segundo a ordem de apresentação, procedendo de imediato à sua distribuição pelos delegados participantes e à respectiva afixação no local da realização do congresso.

Artigo 7.º

O acto eleitoral não poderá ter início antes de decorrida meia hora a contar da afixação das listas de candidaturas.

Artigo 8.º

(Boletins de voto)

1- Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

2- Cada boletim de voto terá impresso a designação do congresso da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições. À frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os votantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 9.º

(Boletins nulos)

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 10.º**(Identificação dos eleitores)**

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado ao congresso.

Artigo 11.º**(Caderno eleitoral)**

O caderno eleitoral é constituído pela lista definitiva dos delegados ao congresso.

Artigo 12.º**(Votação)**

1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição, este entrega à mesa, dobrado em quatro, o boletim de voto que lhe foi previamente distribuído.

2- Recebido o voto, o membro da mesa deposita-lo-á na urna.

3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim.

Artigo 13.º**(Mesas de voto)**

Funcionarão no local do congresso tantas mesas de voto, quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 14.º**(Escrutínio)**

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 15.º**(Proclamação dos resultados)**

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final.

Artigo 16.º**(Acta final)**

A comissão eleitoral elaborará a acta final de eleição, que entregará à mesa do congresso e fará a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

Artigo 17.º**Posse à direcção**

A comissão eleitoral dará posse à direcção distrital eleita no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da respectiva eleição.

ANEXO II

Regulamento Eleitoral da Comissão de Fiscalização da Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca

Artigo 1.º

(Listas de candidaturas)

- 1- Os membros da comissão de fiscalização são eleitos por listas.
- 2- Podem apresentar listas de candidaturas para a comissão de fiscalização:
 - a) A direcção;
 - b) Um mínimo de três sindicatos.
- 3- Nenhum candidato poderá integrar mais de que uma lista.

Artigo 2.º

(Organização do processo eleitoral)

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três membros da direcção, por ela designados e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 3.º

(Apresentação das candidaturas)

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à comissão eleitoral da lista, até uma hora após o início dos trabalhos do plenário de sindicatos, contendo a denominação dos sindicatos candidatos, que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à Federação, bem como o nome dos respectivos representantes, efectivo e suplente, a eleger, acompanhada da declaração de aceitação da candidatura e assinada pelo proponente ou proponentes devidamente identificados.

Artigo 4.º

(Cadernos eleitorais)

Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista de presenças no plenário de sindicatos.

Artigo 5.º

(Votação)

- 1- A votação é por voto directo e secreto.
- 2- Cada boletim de voto conterá impresso o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.
- 3- São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no número anterior.
- 4- A votação será por sindicato, nos termos do artigo 31.º dos estatutos.
- 5- Após a identificação do representante de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto, quanto o número de votos a que tem direito.

Artigo 6.º

(Mesa de voto)

- 1- Funcionário no local onde decorrer o plenário de sindicatos tantas mesas de voto quantas forem necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.
- 2- Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 7.º

(Apuramento dos resultados)

1- Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, para o processo eleitoral.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final, proclamando-se os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 8.º

(Suplentes e preenchimento de vagas)

1- Só por impedimento absoluto e definitivo de um membro efectivo do conselho fiscalizador ocorrerá a sua substituição pelo membro suplente do respectivo sindicato.

2- O preenchimento de vagas decorrentes, nomeadamente de membro ou membros do conselho fiscalizador deixarem de pertencer aos corpos gerentes dos sindicatos eleitos ou de os respectivos sindicatos registarem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à federação e não suprido no prazo de 60 dias, será feita pelo plenário de sindicatos, nos termos do disposto na presente secção.

Registado em 11 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de novembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação e sede

A Associação Sindical dos Juizes Portugueses, doravante designada apenas por ASJP, abrange todo o território nacional, tem sede em Lisboa e delegações regionais no Norte, Centro e Sul.

Artigo 2.º

Objeto

1- A ASJP tem por objeto:

- a) Promover a dignificação do poder judicial;
- b) Defender a independência dos juizes, fomentando as condições capazes de a garantir;
- c) Pugnar pela defesa dos direitos humanos e garantia de acesso dos cidadãos a uma justiça acessível e pronta;
- d) Propor aos competentes órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria do sistema judiciário e exigir a consulta da ASJP em todas as reformas relativas a essas matérias;
- e) Assegurar a representação e defesa dos interesses profissionais dos juizes, nomeadamente nas vertentes social, cultural, moral e económica;
- f) Promover, organizar e realizar atividades culturais, artísticas, científicas, e estabelecer intercâmbios com organismos similares;
- g) Defender e estimular a solidariedade e coesão dos juizes;
- h) Veicular externamente as posições dos juizes sobre todos os aspetos relevantes para a defesa da justiça, da sua imagem, prestígio e dignidade;
- i) Defender os associados que sejam afetados por decisão ou procedimento determinados por factos relacionados com o exercício das funções profissionais ou que pretendam ver reconhecidos direitos socioprofissionais, assegurando a sua defesa;
- j) Promover a publicação e divulgação de literatura jurídica e judiciária;
- k) Integrar organizações nacionais e internacionais de magistrados;
- l) Prestar aos familiares e herdeiros dos associados, no caso de morte destes, as informações, auxílio e assistência necessários à tutela dos direitos decorrentes do exercício da função.

2- À ASJP compete, em especial, com vista à dignificação da função judicial, pugnar:

- a) Por uma situação económica e outros benefícios dos juízes, compatíveis com as exigências e dignidade da função;
- b) Pelo reajustamento periódico dos vencimentos e pensões, de acordo com o princípio da paridade entre juízes jubilados e juízes em efetividade de serviço, tendo em conta as condições socioeconómicas;
- c) Pelo acesso efetivo à medicina do trabalho;
- d) Pela constante melhoria das condições físicas e de salubridade do ambiente de trabalho;
- e) Por um uso racional, eficiente e eficaz dos recursos disponíveis e menos agressivos para o ambiente, promovendo a melhoria das condições tecnológicas dos tribunais;
- f) Pela criação de condições para a limitação do número de casos submetidos à apreciação de cada juiz.

Artigo 3.º

Princípios e valores

1- Na representação dos interesses dos juízes portugueses, a ASJP pugna pelo aperfeiçoamento e dignificação do poder judicial e do sistema de justiça em geral, regendo a sua ação pelos princípios do funcionamento democrático e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

2- Na sua ação, a ASJP tem por referência os valores da independência inerente à qualidade dos seus associados, da legalidade e transparência dos procedimentos, da igualdade e integridade dos juízes e demais agentes do poder judicial, da qualidade dos serviços de justiça, da responsabilidade perante a comunidade, de cooperação com os demais órgãos do Estado e da comunidade, de reserva e de urbanidade.

Artigo 3.º-A

Direito de tendência

1- Sem prejuízo dos direitos consagrados no artigo 5.º, número 1, destes estatutos, é garantido a todos os associados o direito de tendência, admitindo a ASJP a existência, no seu seio, de diferentes correntes de opinião, cuja organização, autónoma, é da exclusiva responsabilidade mesmas.

2- As diversas tendências podem exprimir-se, além do mais, através:

- a) Da possibilidade de eleição, intervenção e participação nos órgãos deliberativos da associação;
- b) Da possibilidade de intervenção nas publicações periódicas de comunicação interna, destinadas ao exercício do direito de opinião, designadamente no boletim da ASJP;
- c) Da representação proporcional das listas concorrentes à eleição no conselho geral;
- d) Da possibilidade de eleição de direções regionais de listas regionais ou nacionais diferentes da lista vencedora da eleição para a direção nacional.

3- As diversas tendências podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma prevaleça sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

5- As tendências poderão, isoladamente ou associadas com outras, apresentar candidaturas, respetivamente, em lista própria ou lista única.

6- O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efetua-se mediante comunicação dirigida ao conselho geral, com indicação da sua designação, nomes dos associados que a integram e qualidade de quem as representa, sendo que só serão reconhecidas tendências que representem, pelo menos, cinquenta associados da ASJP.

7- As tendências formalmente organizadas poderão livremente dissolver-se enquanto tal, mediante comunicação de quem as representa, ao conselho geral da ASJP.

8- Todas as tendências, independentemente da sua representatividade, gozam do mesmo tratamento, dos mesmos direitos e estão sujeitas aos mesmos deveres, normas e regras previstas nos estatutos.

9- Os associados que integrem tendências formalmente organizadas e reconhecidas têm direito a utilizar as instalações da ASJP para efetuar reuniões, mediante comunicação prévia ao secretário-geral da ASJP, com a antecedência mínima de cinco dias ou de 24 horas, em caso de urgência.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Requisitos de admissão

1- Podem ser associados os juizes em efetividade ou jubilados e os que se aposentaram ou reformaram e enquanto não desempenhem qualquer outra função pública ou privada de natureza profissional, os juizes de direito em regime de estágio e ainda os auditores de justiça já destinados à magistratura judicial.

2- A admissão depende de requerimento do interessado e implica a aceitação dos objetivos, princípios e valores da ASJP, de acordo com os estatutos.

3- Pode ser atribuída a categoria de associado honorário a qualquer juiz ou pessoa a quem esteja ou tenha estado atribuída a função de julgar, nacional ou estrangeiro, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados à ASJP, por deliberação da assembleia-geral.

Artigo 5.º

Direitos e deveres

1- São direitos especiais dos associados:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Participar nos conselhos gerais;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos da ASJP, tendo os auditores de justiça apenas o direito de eleger;
- d) Examinar os livros, as contas e demais documentos da ASJP, nos termos definidos pela direção nacional;
- e) Apresentar propostas, formular requerimentos e dirigir-se por escrito aos órgãos da ASJP, em todas as matérias relacionadas com as suas atribuições;
- f) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da atividade da ASJP e participar nas iniciativas associativas;
- g) Receber um cartão de identificação de associado;
- h) Obter informação sobre as atividades desenvolvidas pela ASJP;
- i) Exercer o direito de tendência nos termos definidos no artigo 3.º-A.

2- São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações aprovadas pelos órgãos competentes da ASJP e colaborar na prossecução dos seus objetivos;
- b) Pagar pontualmente as quotas e outros encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da ASJP, com exceção dos auditores de justiça que ficam isentos do pagamento das quotas fixadas até à nomeação em regime de estágio;
- c) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- d) Comunicar por escrito à direção nacional as alterações do domicílio e indicar o endereço de correio eletrónico onde pretende receber convocatórias e outras informações associativas, e informá-la de quaisquer outros aspetos que digam respeito à sua situação de associados;
- e) Acatar e fazer acatar, com respeito e urbanidade, as deliberações dos órgãos da ASJP.

Artigo 6.º

Disciplina

1- A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja susceptível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos constitui infração disciplinar e sujeita o associado a procedimento sancionatório.

2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Exclusão.

3- A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente contrários às exigências da função de juiz, que lesem gravemente os interesses da ASJP ou constituam, de forma grave e reiterada,

condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

Artigo 7.º

Processo disciplinar

1- A instauração e instrução do procedimento disciplinar é escrito e compete à direção nacional, por iniciativa própria, por participação de qualquer órgão da ASJP ou associado.

2- A direção nacional pode decidir arquivá-lo ou elaborar proposta de aplicação de sanção disciplinar.

3- Da decisão de arquivamento cabe reclamação para o conselho geral, mediante pedido fundamentado de qualquer associado dirigido ao seu presidente, a apresentar no prazo de 20 dias a contar da disponibilização da ata nos termos da parte final do número 2 do artigo 11.º

4- A aplicação da sanção disciplinar compete ao conselho geral, sendo impugnável, no prazo de 20 dias, com efeito suspensivo, para a assembleia-geral.

Artigo 8.º

Suspensão dos direitos

1- A qualidade de associado suspende-se nos seguintes casos:

a) Licença sem vencimento;

b) Aplicação da pena disciplinar de suspensão;

c) Falta de pagamento das quotas devidas durante um ano consecutivo, automaticamente e sem necessidade de declaração;

d) Requerimento do interessado dirigido à direção nacional quando se reconheça existirem razões ponderosas.

2- Os associados que se encontrem na situação de aposentados ou reformados, em licença sem vencimento, no exercício de funções em serviços ou comissões dependentes do poder executivo, os associados honorários, os que exerçam funções como presidentes dos tribunais, inspetores judiciais e membros dos conselhos superiores não podem ser eleitos para os órgãos da ASJP, caducando automaticamente o respetivo mandato se qualquer daquelas situações ocorrer no seu decurso.

3- Os direitos de votar e ser eleito para os órgãos da ASJP suspendem-se enquanto se mantiver em atraso o pagamento das quotas.

4- Cessa a suspensão prevista na alínea c) do número 1 e a do número 3 quando o associado proceder ao pagamento das quotas em atraso ou quando for aprovado pela direção nacional plano de pagamento faseado.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados todos os que deixarem de preencher as condições estatutárias de admissão, os demitidos, os aposentados ou reformados compulsivamente da função judicial por decisão transitada, bem como os que comuniquem a sua desvinculação por escrito à direção e os que sejam excluídos por deliberação da assembleia-geral.

2- O associado que tiver pedido a exclusão de sócio apenas poderá ser readmitido se não tiver quotizações em atraso.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

Artigo 10.º

Órgãos da ASJP

São órgãos da ASJP:

a) Assembleia geral;

b) Conselho geral;

c) Direção nacional;

d) Conselho fiscal;

e) Direções regionais.

Artigo 11.º

Atas

1- As reuniões dos órgãos da ASJP são documentadas em ata, contendo um resumo do que nelas tenha ocorrido, bem como as ordens de trabalhos ou razão que as determinou e o resultado das votações ou deliberações.

2- As atas são assinadas pelo presidente do órgão respetivo e por quem secretariar as reuniões e divulgadas por correio eletrónico pelos demais participantes, ficando à disposição para consulta pelos associados na área reservada do sítio da ASJP.

SECÇÃO I

Da assembleia-geral

Artigo 12.º

Constituição

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

2- A mesa da assembleia-geral é composta pelo presidente e dois secretários, eleitos na lista nacional mais votada.

3- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, a assembleia designará, de entre os associados presentes, quem os substituirá.

Artigo 13.º

Competência e funcionamento

1- Compete à assembleia-geral, em especial, deliberar sobre:

a) Orçamento, relatório e contas, montante das quotas e demais encargos;

b) Alterações dos estatutos;

c) Destituição da direção nacional e das direções regionais, pela aprovação de moções de censura;

d) Dissolução da ASJP e formas de liquidação do seu património, que não pode ser distribuído pelos associados;

e) Recursos em matéria disciplinar;

f) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da ASJP.

2- A assembleia-geral reúne uma vez em cada ano civil, até fim de março, para apreciação do orçamento, relatório e contas; e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa, a solicitação dos órgãos da ASJP ou a pedido de 30 associados.

3- A convocação das reuniões será publicitada no sítio da ASJP e comunicada por correio eletrónico, ou excecionalmente via postal, a todos os associados, indicando-se dia, hora e local da reunião, ordem de trabalhos ou razões da convocação, com pelo menos 15 dias de antecedência.

4- Os associados que residam fora do território continental (ou no Continente, quando a assembleia se realize numa das Regiões Autónomas), bem como aqueles que residam a mais de 350 km do local de realização da assembleia, podem solicitar ao presidente da mesa a sua participação por teleconferência.

5- A assembleia-geral funcionará em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos ou 3/4 desses associados no caso de constar na ordem de trabalhos a dissolução da ASJP; podendo funcionar em segunda convocatória, 60 minutos depois, desde que estejam presentes, com direito de voto, pelo menos 60 associados ou 120 se constar na ordem de trabalhos a dissolução da ASJP.

6- Em face de circunstâncias excecionais o presidente poderá sempre determinar o adiamento da reunião, pelo prazo máximo de 30 dias.

7- A votação será secreta nas deliberações sobre matéria disciplinar ou por determinação do presidente ou deliberação da assembleia.

8- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, com exceção das deliberações para aprovação de moções de censura, que exigem o voto de dois terços dos votos dos associados presentes, sobre alterações dos estatutos, que exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes e para o caso da dissolução da ASJP, que requer o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

9-Para aprovação do orçamento, relatório e contas, é permitido o voto por procuração com limite de cinco procurações por associado.

10- As deliberações aprovadas em assembleia-geral serão publicitadas no sítio da ASJP a todos os associados.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 14.º

Constituição

1-O conselho geral é o órgão deliberativo e de condução da política da ASJP, que representa em permanência os seus associados, nas matérias não compreendidas nas competências exclusivas da assembleia-geral.

2-O conselho geral é constituído por 25 membros eleitos diretamente e por inerência, pelo presidente da direção nacional, o vice-presidente, o secretário-geral e os secretários regionais.

3-Dos eleitos segundo o princípio da representação proporcional, em listas compostas nos termos do artigo 30.º, 13 candidatos representam o território nacional, 4 a delegação regional Norte, 4 a delegação regional Centro e 4 a delegação regional Sul.

4-O presidente da direção nacional preside, por inerência, ao conselho geral, incumbindo-lhe convocar as reuniões e nomear secretariado.

Artigo 15.º

Competência

Compete ao conselho geral:

- a) Acompanhar a atuação da direção nacional e das direções regionais;
- b) Fazer recomendações à direção nacional e às direções regionais;
- c) Decidir da adesão da ASJP a organizações nacionais ou internacionais;
- d) Aprovar os regulamentos internos;
- e) Fiscalizar o processo eleitoral e decidir em última instância as reclamações e recursos em matéria eleitoral;
- f) Promover a constituição da comissão eleitoral até 90 dias antes da data prevista para a realização das eleições ordinárias ou nos 10 dias posteriores à aprovação de qualquer moção de censura que determine a realização de eleições antecipadas ou intercalares;
- g) Dar parecer sobre os assuntos que lhe forem submetidos pela direção nacional;
- h) Exercer em primeira instância o poder disciplinar;
- i) Recomendar à assembleia-geral a aprovação de moções de censura para destituição da direção nacional ou das direções regionais;
- j) Apreciar os pedidos de renúncia e escusa dos titulares dos órgãos da ASJP e declarar a caducidade dos mandatos;
- k) Resolver as divergências relativas à interpretação dos estatutos ou regulamentos internos;
- l) Verificar o cumprimento dos requisitos necessários à formalização de tendências organizadas e reconhecer a sua constituição enquanto tal, bem como verificar da sua dissolução, nos termos definidos no artigo 3.º-A, números 6 e 7.

Artigo 16.º

Reuniões e convocação

1-O conselho geral reúne uma vez em cada período entre férias judiciais e extraordinariamente sempre que a convoque o seu presidente.

2-A reunião poderá ser realizada por teleconferência, com a possibilidade de os associados, que não integrem o conselho geral, assistirem à distância, ou com a deslocação dos membros do conselho geral a qualquer zona do país, se pelo menos 20 associados antecipadamente o solicitarem.

3-O conselho geral funcionará em primeira convocatória, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e em segunda convocatória, decorridos que sejam 60 minutos, desde que estejam presentes 10 ou 15 dos seus membros, consoante se trate de reuniões ordinárias ou extraordinárias.

4-Não se realizando a reunião por falta do número mínimo dos membros, o presidente determina o seu adiamento para um dos 30 dias imediatos, realizando-se neste caso a reunião independentemente do número de presenças.

5-Podem assistir às reuniões do conselho geral e nelas usar da palavra, sem direito de voto, todos os associados que se encontrem presentes.

6- A convocatória das reuniões é feita mediante comunicação por correio eletrónico a todos os membros, com a antecedência mínima de 30 dias, contendo a respetiva ordem de trabalhos ou razões da convocação e a indicação do dia, hora e local.

Artigo 17.º

Deliberações

1-As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes e nos casos previstos no artigo 15.º alínea *h*), pelos votos favoráveis de pelo menos 14 dos seus membros.

2-O voto é pessoal e as votações serão secretas nos casos que o presidente determinar e sempre que se trate de deliberação em matéria disciplinar.

3-As atas das reuniões ficarão disponíveis na área reservada do sítio da ASJP.

SECÇÃO III

Da direção nacional

Artigo 18.º

Constituição e funcionamento

1- A direção nacional é composta pelo presidente, pelo vice-presidente, pelo secretário-geral e por três vogais, desempenhando o primeiro destes as funções de tesoureiro, eleitos na lista nacional mais votada e pelos secretários regionais, que são vogais por inerência.

2-Nas suas ausências e impedimentos o presidente é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 19.º

Competências

1- A direção nacional é o órgão colegial de representação e administração da ASJP, de gestão dos seus assuntos correntes e de execução das deliberações da assembleia-geral e do conselho geral.

2-Compete à direção nacional:

- a) Representar, por intermédio do seu presidente, a ASJP;
- b) Nomear associados para representar a ASJP nas organizações nacionais ou internacionais;
- c) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações da ASJP;
- d) Dinamizar a atividade associativa;
- e) Elaborar o programa, o orçamento, relatório e contas a submeter à assembleia-geral;
- f) Nomear o diretor da revista *Julgar* e superintender em matéria não editorial;
- g) Nomear a comissão organizadora do congresso e a sua comissão científica;
- h) Instaurar e instruir o procedimento disciplinar;
- i) Definir as formas em que é permitido o exame aos livros, contas e demais documentos da ASJP por parte dos associados;
- j) Admitir e manter um registo atualizado dos associados, emitindo os respetivos cartões de identificação;
- k) Cobrar as quotas e encargos fixados e aplicar as receitas nos termos dos presentes estatutos;
- l) Cometer a qualquer órgão ou associados a elaboração de pareceres sobre quaisquer matérias que interessem às atribuições da ASJP;
- m) Exercer as demais atribuições que a assembleia-geral e o conselho geral lhe confirmam.

3- Compete ao presidente da direção, sem prejuízo dos poderes de delegação:

- a) Presidir à ASJP e representá-la ou determinar quem a represente;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direção nacional;
- c) Superintender à comissão de redação do boletim da ASJP;
- d) coordenar a atuação da direção nacional e das direções regionais e distribuir funções entre os seus membros.

4- Compete ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam delegadas pelo presidente.

5- Compete ao secretário-geral:

a) Coadjuvar o presidente nas suas funções de representação da direção nacional e de coordenação das atividades da ASJP;

- b) Dirigir os serviços administrativos da ASJP;
- c) Providenciar pela execução das deliberações da direção nacional.

6- Compete ao tesoureiro, além das funções que lhe forem distribuídas pelo presidente:

- a) Dirigir a contabilidade, elaborar as contas, arrecadar as receitas e pagar as despesas;
- b) Movimentar a conta bancária juntamente com o secretário-geral;
- c) Zelar pela guarda dos haveres e valores da ASJP;
- d) Organizar a escrituração da ASJP.

7- Compete aos dois vogais eleitos coadjuvar o presidente, o secretário-geral e o tesoureiro e exercer as competências que lhes forem distribuídas.

8- Compete aos vogais por inerência, enquanto membros da direção nacional, exercer as funções que lhes forem distribuídas, representar os interesses dos associados da respetiva delegação regional e veicular as deliberações da direção nacional para as respetivas delegações regionais.

Artigo 20.º

Reuniões e deliberações

1- A direção nacional reúne uma vez por mês e sempre que convocada pelo seu presidente, podendo as reuniões realizar-se por teleconferência, desde que estejam presentes o presidente ou o seu substituto e mais quatro membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- Em caso de impossibilidade de deliberação presencial, a direção nacional poderá tomar deliberações através de meios de comunicação à distância, sendo tais deliberações e o sentido de voto obrigatoriamente documentados na ata da reunião subsequente.

4- A direção nacional pode decidir convocar outros associados ou colaboradores da ASJP para as suas reuniões sempre que tal se lhe afigure conveniente.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 21.º

Constituição e competências

1- O conselho fiscal é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da atividade económica e financeira da ASJP e é composto pelo presidente e dois vogais, eleitos na lista nacional mais votada, sendo o primeiro substituído pelos segundos pela ordem de colocação na lista.

2- Ao conselho fiscal compete:

a) Emitir parecer prévio sobre o orçamento, relatório e contas, celebração de contratos de empréstimo ou outros similares geradores de encargos financeiros e sobre aquisições e alienações de bens imóveis e móveis sujeitos a registo e nos demais casos previstos na lei ou nos estatutos;

b) Emitir parecer sobre questões concretas, a solicitação da assembleia-geral, do conselho geral ou da direção nacional;

c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
d) Solicitar à direção nacional as informações e esclarecimentos necessários ao exercício das suas funções e assistir às reuniões da direção nacional sempre que o entenda conveniente.

3- Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e dirigir as reuniões;

b) Relatar os pareceres.

4- Aos vogais compete coadjuvar o presidente e exercer as competências que por ele lhes forem delegadas.

Artigo 22.º

Reuniões e deliberações

1- O conselho fiscal reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente, podendo as reuniões, sempre que este o entenda, ser realizadas por teleconferência.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- O conselho fiscal pode solicitar à direção nacional a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para coadjuvar o exercício das suas funções.

SECÇÃO V

Das direções regionais

Artigo 23.º

Sede

A delegação regional Norte tem sede dentro da área geográfica de competência dos Tribunais da Relação do Porto e de Guimarães, a delegação regional Centro dentro da área geográfica de competência do Tribunal da Relação de Coimbra, e a delegação regional Sul dentro da área geográfica de competência dos Tribunais da Relação de Lisboa e Évora.

Artigo 24.º

Constituição e competências

1- As direções regionais são os órgãos colegiais que asseguram a representação dos interesses dos associados da respetiva delegação regional e a execução descentralizada das atividades da ASJP.

2- As direções regionais são compostas pelo secretário regional e por dois vogais, eleitos na lista mais votada, sendo o secretário regional substituído pelo primeiro vogal efetivo nas ausências e impedimentos.

3- Compete às direções regionais:

a) Representar a ASJP na área das respetivas delegações regionais, no âmbito dos poderes delegados pela direção nacional ou das deliberações aprovadas pela assembleia-geral e pelo conselho geral;

b) Representar os interesses dos associados da respetiva delegação regional junto dos órgãos nacionais da ASJP;

c) Dinamizar a atividade associativa dentro da área da respetiva delegação regional;

d) Manter um registo atualizado dos associados da área da respetiva delegação regional;

e) Prestar a colaboração necessária aos órgãos nacionais da ASJP.

4- Compete ao secretário regional:

a) Presidir, representar e dirigir a direção regional;

b) Convocar e dirigir as reuniões da direção regional;

c) Dirigir os serviços administrativos da direção regional;

d) Coordenar a atuação da direção regional e distribuir funções entre os seus membros;

e) Exercer as demais funções determinadas pela assembleia-geral e pelo conselho geral.

5- Compete aos vogais:

- a) Exercer as funções delegadas pelo secretário regional;
- b) Coadjuvar o secretário regional no exercício das suas funções.

6- Cada direção regional dispõe de dotação orçamental própria, integrada no orçamento da ASJP, em montante a fixar mediante recomendação do conselho geral, o qual, atenderá à proporcionalidade da distribuição dos associados pelas respetivas áreas geográficas.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações

1- As direções regionais reúnem mensalmente e sempre que convocadas pelo seu secretário regional, podendo as reuniões realizar-se por teleconferência, desde que estejam presentes dois dos seus membros, sendo um deles o secretário regional ou o seu substituto.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o secretário regional voto de qualidade em caso de empate.

CAPÍTULO IV

Eleições e mandatos

Artigo 26.º

Eleições e mandatos ordinários

1- Os membros dos órgãos da ASJP são eleitos para um mandato de três anos, na primeira semana de dezembro do ano em que se completa o mandato, por escrutínio secreto, pelo universo de todos os associados no pleno uso dos seus direitos, mantendo-se em exercício até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

2- Ressalvadas as inerências previstas nestes estatutos, é apenas permitida uma só reeleição consecutiva para o mesmo órgão, não podendo o mesmo associado exercer funções em mais do que um órgão da ASJP.

3- O exercício de qualquer cargo na ASJP é gratuito, sem prejuízo do pagamento de despesas, nos termos que forem deliberados pelo conselho geral.

Artigo 27.º

Destituição, caducidade e renúncia do mandato

1- A aprovação de moção de censura à direção nacional determina a destituição de todos os membros dos órgãos da ASJP e a aprovação de moção de censura a uma direção regional determina apenas a destituição dos respetivos membros.

2- Nos casos previstos no número 1 os membros dos órgãos mantêm-se em efetividade de funções, até que os novos membros sejam eleitos e entrem em funções, nos termos em que for deliberado pelo conselho geral.

3- A transferência ou movimentação de um membro de direção regional para fora da área para que foi eleito determina a caducidade do respetivo mandato e a cessação imediata de funções.

4- A perda da qualidade de associado ou a suspensão dos direitos do membro de qualquer órgão da ASJP determina a caducidade do respetivo mandato e a cessação imediata de funções.

5- Nos casos previstos nos números 3 e 4, a substituição do membro que cessou funções é assegurada pelo suplente eleito para o respetivo órgão ou, tratando-se de membro do conselho geral, pelos candidatos não eleitos, primeiro os efetivos e depois os suplentes, pela ordem de colocação na lista a que pertenciam.

6- Qualquer membro dos órgãos da ASJP, ocorrendo justo motivo, pode renunciar ao exercício do cargo mediante pedido escrito dirigido ao presidente do conselho geral.

7- Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do secretário geral, ou do vice-presidente, compete ao presidente da direção nacional designar o seu substituto, de entre os vogais da direção nacional, sendo estes substituídos nos termos previstos no número 5.

8- Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do secretário regional, a sua substituição será feita pelo 1.º vogal efetivo, e este substituído pelo 1.º suplente.

Artigo 28.º

Eleições antecipadas

1- Verificando-se a circunstância prevista no artigo 27.º, número 1, ou cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato do presidente e do vice-presidente da direção nacional, haverá eleições antecipadas para todos os órgãos.

2- Ocorrendo cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros de algum dos demais órgãos da ASJP, haverá também lugar a eleições antecipadas quando a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenham em funções mais de metade dos membros do respetivo órgão completo.

3- As eleições antecipadas realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data da constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 15.º, alínea e).

4- Os mandatos resultantes de eleições antecipadas durarão até ao 3.º mês de novembro posterior à eleição.

Artigo 29.º

Eleições intercalares

1- Haverá eleições intercalares para a direção regional quando tenha sido aprovada moção de censura à mesma ou quando ocorra cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros da direção regional e a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenha em funções mais de metade dos membros do respetivo órgão completo.

2- As eleições intercalares realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data de constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 15.º, alínea e).

3- Se o facto determinativo das eleições intercalares ocorrer no último ano civil do mandato ordinário dos demais órgãos da ASJP, o conselho geral poderá determinar a não realização das mesmas, com manutenção da direção regional censurada em funções de gestão corrente até à realização de eleições ordinárias.

Artigo 30.º

Listas de candidatura

1- A eleição e escrutínio serão feitos com base em duas listas, uma com os candidatos para todos os órgãos nacionais, e outra com os candidatos para as direções regionais.

2- As listas são identificadas por letras sorteadas e contém em relação a cada candidato o seu nome completo, cargo para que se candidata, tribunal ou serviço em que exerce funções bem como a declaração a que se refere o número 7.

3- A apresentação de lista para os órgãos nacionais implica necessariamente a apresentação de listas para todas as direções regionais e tem de ser proposta pelo menos por 25 associados que não integrem as listas de candidatura.

4- Podem ser apresentadas listas de candidatos exclusivamente para a respetiva direção regional, e, nesse caso, também para a composição do conselho geral, tendo de ser propostas pelo menos por 15 associados da respetiva delegação regional que não integrem as listas de candidatura.

5- As listas para o conselho geral incluem separadamente 13 candidatos efetivos e 5 suplentes a nível nacional e 4 efetivos e 2 suplentes por cada uma das delegações regionais.

6- As listas para a direção nacional, para o conselho fiscal e para cada uma das direções regionais incluem todos os candidatos efetivos e, respetivamente, 3, 1 e 2 candidatos suplentes.

7- Os candidatos aos cargos das direções regionais e às quotas regionais para o conselho geral têm de pertencer à área da respetiva delegação regional, considerando-se como tal aquela onde exercem funções no momento da candidatura ou, tratando-se de associados em funções em tribunais ou organismos de âmbito nacional, àquele a que declarem pertencer no mesmo momento.

8- Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral e tem direito a um subsídio monetário atribuído pela direção nacional, de acordo com critérios de igualdade e equilíbrio, nos termos a definir pelo conselho geral, mediante proposta da direção nacional.

Artigo 31.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais incluem todos os associados com direito de voto inscritos até ao início do ato eleitoral, divididos pelas áreas geográficas correspondentes às da competência dos Tribunais de Relação.

2-O associado é inscrito na delegação regional em cuja área se encontre colocado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3-Tratando-se de associado que se encontre colocado em tribunais ou exerça funções em organismos de âmbito nacional, jubilado ou aposentado, auditor de justiça ou associado que tenha perdido o lugar de origem, é inscrito na delegação regional a que declare pertencer.

4-Incumbem à direção nacional em coordenação com as direções regionais organizar e atualizar os cadernos eleitorais.

Artigo 32.º

Comissão eleitoral

1-O processo eleitoral é dirigido e fiscalizado por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da assembleia-geral, que preside, e por dois vogais designados pelo conselho geral.

2-Os vogais da comissão eleitoral não podem ser membros de órgãos da ASJP nem figurar como candidatos em qualquer lista concorrente às eleições.

3-Compete à comissão eleitoral:

a) Organizar e dirigir todo o processo eleitoral, marcando a data do ato eleitoral e a data limite para a apresentação das listas de candidatura;

b) Fiscalizar o cumprimento das normas dos presentes estatutos, do regulamento que vier a ser aprovado e da regularidade do processo eleitoral;

c) Constituir as mesas de voto, presididas por um elemento designado pela comissão eleitoral, que tem voto de qualidade em caso de empate, e por um elemento indicado por cada lista de candidatura;

d) Sortear as letras identificativas das listas de candidatura e elaborar e distribuir os boletins de voto e os cadernos eleitorais;

e) Fiscalizar a atribuição dos subsídios às listas de candidatura;

f) Decidir as reclamações das mesas de voto;

g) Dirigir o apuramento e proclamar o resultado das eleições.

4-Depois de aceites as listas de candidatura, passam a integrar a comissão eleitoral, com direito de voto nas matérias previstas nas alíneas f) e g) do número, um representante indicado por cada uma dessas listas.

5-A comissão eleitoral reúne quando convocada pelo respetivo presidente e delibera por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

6-A comissão eleitoral funcionará na sede da direção nacional, que lhe prestará todo o apoio necessário para o exercício das suas funções.

Artigo 33.º

Processo eleitoral

1-Constituída a comissão eleitoral, será imediatamente fixada e publicitada a data do ato eleitoral, com a antecedência mínima de 60 dias, e a data limite para a apresentação das listas de candidaturas, com a antecedência mínima de 30 dias.

2-A direção nacional entregará à comissão eleitoral os cadernos eleitorais até ao prazo limite para a apresentação das listas de candidatura.

3-Entregues as listas de candidatura e os cadernos eleitorais e verificada a sua regularidade, serão os mesmos afixados nas sedes da direção nacional e das delegações regionais, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do ato eleitoral.

4-As reclamações escritas contra os cadernos eleitorais e as listas de candidatura, dirigidas à comissão eleitoral no prazo de 3 dias, serão decididas em reunião a realizar logo que finde esse prazo, podendo os interessados recorrer por escrito, também no prazo de 3 dias, para o conselho geral, que decide em última instância.

5-As alterações aos cadernos eleitorais e às listas de candidatura serão imediatamente publicitadas nos termos em que estes o são.

6-Os associados poderão exercer o seu direito de voto presencialmente, por correspondência ou por meios eletrónicos.

7-Os votos por correspondência darão entrada na comissão eleitoral até à hora do encerramento das urnas, em subscritos fechados, contendo unicamente os respetivos boletins, dentro de outro subscrito que contenha a identificação e assinatura do respetivo associado votante.

8-O exercício do direito de voto por meios eletrónicos, garantirá o controlo da identidade e da personalidade do votante e a integridade dos dados de votação, nos termos a fixar no regulamento eleitoral a aprovar em conselho geral, sob proposta da direção nacional.

9-O voto presencial é exercido no dia das eleições, na sede da direção nacional e nos locais que vierem a ser definidos pela comissão eleitoral, na área de cada uma das direções regionais, funcionando das 10h00 às 19h00.

10- O voto presencial anula apenas o voto por correspondência, não podendo os eleitores que exerçam o voto por via eletrónica votar por qualquer outra forma.

11- Cada associado vota para os órgãos nacionais e para os órgãos da delegação regional em cujo caderno eleitoral se encontre inscrito.

12- A comissão eleitoral estará reunida no dia do ato eleitoral e decidirá todas as reclamações das decisões proferidas pelas mesas de voto, que poderão ser efetuadas oralmente ou por escrito.

Artigo 34.º

Apuramento dos resultados

1- Os resultados são apurados em dois escrutínios separados, sendo um para os órgãos nacionais e outro para as direções regionais.

2- São eleitos para a mesa da assembleia-geral, para a direção nacional e para o conselho fiscal todos os candidatos da lista que obtenha a maioria do número de votos expressos no escrutínio nacional.

3- Para o conselho geral o preenchimento dos cargos será feito separadamente para os membros de representação nacional e para os membros de representação de cada uma das delegações regionais, de acordo com o princípio da representação proporcional e o método da média mais alta, de entre os votos expressos pela ordem em que os respetivos candidatos efetivos figuram nas listas.

4- São eleitos para as direções regionais todos os candidatos das listas que obtenham a maioria do número dos votos expressos nos escrutínios das respetivas delegações regionais.

5- Fechadas as urnas, cada mesa de voto procederá imediatamente à contagem dos votos respetivos e fará chegar imediatamente à comissão eleitoral o resultado da respetiva contagem, a ata, os boletins de voto devidamente separados, as reclamações que lhe tenham sido apresentadas e as dúvidas que se lhe ofereçam sobre a validade ou sentido de algum voto.

6- Recebidos os boletins de voto, os cadernos eleitorais e as atas das mesas de voto, a comissão eleitoral, depois de decididas as eventuais reclamações e dúvidas que tenham sido apresentadas, procederá à contagem dos votos por correspondência e/ou por via eletrónica e proclamará os resultados, que igualmente publicitará.

CAPÍTULO V

Receitas e património

Artigo 35.º

Receitas

Constituem receitas da ASJP:

- a) O produto das quotas e encargos pagos pelos associados;
- b) Os juros de fundos capitalizados;
- c) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- d) As que forem deliberadas em conselho geral ou decididas pela direção nacional, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

Artigo 36.º

Património

1- O património da ASJP é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

2- Os atos de aquisição, alienação ou oneração de património imobiliário ou mobiliário sujeito a registo carecem de ser aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção nacional, ouvido o conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Congresso dos juízes portugueses

Artigo 37.º

Congresso

- 1- Em cada três anos, os juízes portugueses reúnem em congresso nacional, organizado pela direção nacional, que obedecerá a tema conexo com a função constitucional dos juízes.
- 2- Serão nomeadas uma comissão organizadora e uma comissão científica.
- 3- O congresso aprovará as conclusões.

CAPÍTULO VII

Normas finais e transitórias

Artigo 38.º

Foro

O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre a ASJP e os associados, resultantes da aplicação e interpretação dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

(Entrada em vigor)

- 1- A alteração ao artigo 33.º, número 10, dos estatutos, produz efeitos imediatos, nomeadamente em relação ao processo eleitoral que está em curso.
- 2- As demais alterações aos estatutos produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

Artigo 40.º

(Norma transitória)

Ressalvadas as normas referentes ao processo eleitoral, consignadas nos artigos 30.º a 34.º, que são de aplicação imediata, as alterações decorrentes do presente estatuto não se aplicam aos membros dos atuais órgãos da ASJP, realizando-se as eleições findo o período de três anos do mandato em curso, em março de 2024.

Registado em 11 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Delegados e Subdelegados Escolares - SINDELEP - Cancelamento

Por sentença proferida em 27 de junho de 2024, transitada em julgado em 16 de setembro de 2024, no âmbito do Processo n.º 5545/22.9T8MTS, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto - Juízo do Trabalho de Matosinhos - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato Nacional dos Delegados e Subdelegados Escolares (SINDLEP), foi declarada a extinção judicial da associação sindical, 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 Sindicato Nacional dos Delegados e Subdelegados Escolares (SINDLEP), efetuado em 4 de fevereiro de 1981, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de novembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

		Nome	
Efectivos	Presidente	João de Deus Gomes Pires	
	Vice-presidente	Nuno Maria de Bragança e Bourbon da Câmara Pereira	
	Vice-presidente	José Luís Gonçalves Coelho	
	Vogal		Vanda Teresa Rogado Medeiro Pereira da Cruz
			Paulo Alexandre Martins Moradas
			João Miguel Costanzo Nunes da Silva Carvalho
			Pedro Filipe Martins Soares
			Durbaline Cabrita Costa
			António Orlando de Andrade Peleja
			Fernando Alves de Almeida
			Mariana Baião Ferrão
Suplentes		André Barroca Reis	
		Ana Rita Pereira Soares	
		Natália Roque Martins	
		José Luís da Luz Furtado	
		Pedro Rogério Leite da Cunha	
		Francisco José Rodrigues Estevão	
		Rui António Pires Pereira	
		João António Vilela Cabeço	
		Manuel Júlio Carvalho da Silva	
		Carlos José Caetano Martins	
		João Manuel Adónis Amaro	

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação das Termas de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de outubro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação, natureza jurídica e sede

1- A associação adota a denominação de Associação das Termas de Portugal, e é uma pessoa coletiva de direito privado, com personalidade jurídica e sem fins lucrativos.

2- A Associação das Termas de Portugal, doravante designada por associação, tem a sua sede no concelho do Porto.

Artigo 2.º

Âmbito e duração

1- A associação tem âmbito nacional, podendo criar delegações no território sempre que o julgue necessário para a prossecução dos seus fins, mediante proposta da direção e aprovação da assembleia-geral.

3- A associação é livre de se aliar a outras associações com o mesmo objeto e fim.

4- A associação durará por tempo indeterminado, só podendo dissolver-se nos termos e pela forma prevista nestes estatutos e na lei.

Artigo 3.º

Objeto e fim

A associação tem por fim o desenvolvimento do sector das termas e termalismo em Portugal, competindo-lhe para tanto, promover e implementar tudo quanto possa contribuir para o respetivo progresso técnico, científico, económico e social, nomeadamente:

- a) Valorizar a projeção socioeconómica do sector;
- b) Unir todos os associados com vista à defesa dos seus legítimos interesses e ao exercício comum dos seus direitos e obrigações;
- c) Representar os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, no âmbito do setor, bem como de organizações congéneres patronais e de trabalhadores;
- d) Possibilitar um diálogo objetivo, eficaz e fundamentado com as organizações de trabalhadores em ordem à obtenção de um clima saudável de paz social;
- e) Efetuar estudos destinados a promover o desenvolvimento do sector;

- f) Possibilitar e fomentar as ligações e contactos com organismos similares, nacionais e estrangeiros;
- g) Prosseguir quaisquer outros objetivos permitidos por lei e que sejam do interesse associativo, designadamente a celebração de protocolos, acordos e contratos, com entidades, destinados à prestação de serviços aos associados ou através da criação ou participação em instituições com a mesma finalidade;
- h) Diligenciar no sentido de se obter uma disciplina do sector sem menosprezo por uma sã concorrência;
- i) Colaborar com a administração pública e outras entidades públicas e privadas em estudos e iniciativas que visem o incremento do termalismo e das termas e, bem assim, participar em todas as medidas ou providências desencadeadas com vista à melhoria de condições da generalidade dos sectores associativos e da prestação dos serviços ao público;
- j) Organizar a colaboração entre os seus membros nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional, da promoção, da gestão e da organização do trabalho;
- l) Promover e organizar congressos, seminários, conferências e reuniões de carácter profissional para os seus associados sempre que eventos nacionais ou internacionais o justifiquem;
- m) Editar publicações de interesse geral e específico do sector de atividade, difundindo conhecimentos úteis de carácter especializado.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Associados

A associação tem como associados pessoas singulares e pessoas coletivas que se dediquem à atividade termal em território nacional, nomeadamente titulares de estabelecimento termal e titulares do direito de concessão de exploração de águas minerais naturais.

Artigo 5.º

Classificação

1- Os associados classificam-se em:

- a) Efetivos;
- b) Aliados;
- c) Honorários.

2- São associados efetivos as pessoas singulares ou coletivas que exerçam no território nacional as atividades a que se refere o artigo anterior e ainda aquelas cujo estabelecimento termal se encontre em fase de projeto e/ou construção.

3- São associados aliados as pessoas singulares ou coletivas que pretendam vir a desenvolver as atividades a que se refere o artigo anterior, e ainda pessoas que desenvolvam atividades conexas com o setor ou com o turismo de saúde e bem-estar, nomeadamente unidades de alojamento, que não possam inscrever-se como associados.

4- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que, pela prática de atos relevantes, contribuam para o prestígio e desenvolvimento da associação.

Artigo 6.º

Admissão

1- A admissão de associados efetivos e aliados é da competência da direção, havendo da respetiva decisão recurso para a assembleia-geral, no prazo de dez dias, pelo requerente ou por qualquer dos associados efetivos.

2- Nos casos em que um associado aliado é do mesmo concelho territorial que um associado efetivo, a direção deverá consultar o associado efetivo previamente à decisão de admissão.

3- A admissão de associados honorários é feita por deliberação da assembleia-geral com uma maioria absoluta de votos dos associados presentes.

Artigo 7.º

Direitos

1- São direitos dos associados efetivos:

- a) Tomar parte na assembleia-geral;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no artigo 18.º, número 2;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

2- São direitos dos associados aliados e honorários:

- a) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- b) Receber toda a informação e documentação e ter acesso aos esclarecimentos que se mostrem necessários;
- c) Participar por convite dos presidentes, nas reuniões dos órgãos sociais, sem direito a voto;
- d) Participar nas atividades promovidas pela associação.

Artigo 8.º

Deveres

1- São deveres dos associados efetivos:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos;
- f) No caso das pessoas coletivas, indicar e identificar por escrito, no início de cada mandato, quem é o seu representante na associação, bem como o seu suplente na eventual substituição do mesmo.

2- São deveres dos associados aliados:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral;
- b) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
- c) Cumprir as determinações emanadas pelos órgãos associativos;
- d) Colaborar abertamente com a associação e prestar todas as informações que lhe forem solicitadas.

3- São deveres dos associados honorários:

- a) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
- b) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

Artigo 9.º

Infrações e penalidades

1- Por infração das normas estatutárias ou regulamentares, por inobservância das deliberações da assembleia-geral, ou da direção, são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Mera advertência;
- b) Censura;
- c) Suspensão por tempo limitado;
- d) Perda de qualidade de associado.

2- A perda da qualidade de associado só pode ocorrer em caso de grave violação de deveres fundamentais, nomeadamente:

- a) Prática de atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
- b) Recusa em liquidar o débito de quotas em atraso após interpelação para tal efeito, quando já esteja em falta mais de seis meses de quotas;
- c) Recusa sistemática em prestar colaboração à associação, quando esta tenha sido solicitada pela direção.

Artigo 10.º

Processo disciplinar

- 1- O processo de aplicação de qualquer uma das penalidades previstas no número 1 assume a forma escrita.
- 2- A aplicação de qualquer penalidade é precedida de notificação prévia ao associado para que lhe seja assegurado o direito de defesa, antes de ser tomada a deliberação final.
- 3- No caso previsto na alínea *c*) do número 1 do artigo anterior, a suspensão por tempo limitado não suspende a obrigatoriedade de pagamento de quotização.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *c*) do número 2 do artigo anterior, a perda de qualidade de associado compete à assembleia-geral, sob proposta da direção.
- 5- No caso previsto na alínea *b*) do número 2 do artigo anterior, a perda de qualidade de associado compete à direção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.
- 6- O associado que se julgue prejudicado com as penalidades deliberadas pela direção pode recorrer para a assembleia-geral.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

Duração do mandato dos eleitos dos órgãos sociais

A duração do mandato dos eleitos para os órgãos sociais é de três anos, sem prejuízo de destituição nos termos dos presentes estatutos e da lei.

Artigo 13.º

Condições de exercício dos cargos

- 1- O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais é gratuito.
- 2- Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus membros tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.
- 3- Caso o membro do órgão seja uma pessoa coletiva, o representante do mesmo não pode ser substituído no decurso do mandato sem consentimento da maioria dos membros do órgão para que foi eleito, salvo em caso de morte, renúncia, destituição ou qualquer outro impedimento definitivo do representante.
- 4- Nos casos previstos na parte final do número anterior, o associado deverá designar novo representante no prazo de 30 dias.
- 5- Findo tal prazo sem que tenha ocorrido a designação, proceder-se-á à substituição do associado, por cooptação no órgão em que se verificou a vacatura, de entre os associados, sendo essa cooptação submetida a ratificação na assembleia-geral seguinte.

Artigo 14.º

Forma de obrigar

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 15.º

Estatuto e composição

A assembleia-geral é o órgão deliberativo da associação e é constituída por todos os associados efetivos no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 16.º

Mesa da assembleia-geral

1- A assembleia-geral é dirigida pela respetiva mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Compete ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe ao vice-presidente e ao secretário auxiliar o presidente no exercício das suas funções, e ao primeiro, em especial, substituí-lo nos seus impedimentos.

Artigo 17.º

Competência da assembleia-geral

Entre as demais competências plasmadas nos presentes estatutos, compete à assembleia-geral:

- a) Eleger a respetiva mesa;
- b) Eleger e destituir a direção e o conselho fiscal;
- c) Eleger uma comissão administrativa composta por três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da associação até à eleição e posse dos novos eleitos;
- d) Fixar as jónias e as quotas a pagar pelos associados;
- e) Aprovar ou modificar os orçamentos, os relatórios e contas da direção, bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;
- g) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação ou oneração a qualquer título.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente:

a) Até 31 de dezembro de cada ano, para discutir e votar o orçamento ordinário e o plano de atividades para o ano seguinte;

b) Até 31 de março de cada ano, para votação do relatório da direção, do balanço e das contas do exercício findo e do respetivo parecer do conselho fiscal;

c) De três em três anos, até 31 de março, para a realização de eleições, devendo nesse ano, ter sido votados, até à posse dos eleitos, o relatório da direção e as contas do exercício do ano anterior, com o respetivo parecer do conselho fiscal.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá sempre que a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, um terço dos associados inscritos.

3- Em caso de destituição da direção e conselho fiscal, a assembleia-geral reúne extraordinariamente para novo ato eleitoral em prazo nunca superior a 90 dias da data da destituição.

4- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

5- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia-geral funcionar com qualquer número de associados efetivos em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 19.º

Forma de convocação

1- A convocação para qualquer assembleia-geral deverá ser feita por meio de carta registada, correio eletrónico ou qualquer outro meio escrito, expedido para cada um dos associados efetivos com antecedência mínima de quinze dias, e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem do dia.

2- As assembleias gerais extraordinárias poderão ser convocadas por qualquer meio de aviso escrito expedido com o mínimo de 3 dias de antecedência.

3- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados efetivos estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 20.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efetivos presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados efetivos presentes.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 21.º

Composição

1- A representação e gerência associativa são confiadas a uma direção composta por um mínimo de cinco e um máximo de sete associados efetivos, dos quais um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário e dois vogais no caso de sete associados.

2- Nos impedimentos do presidente, este será substituído por um dos vice-presidentes.

Artigo 22.º

Competência da direção

1- A direção é o órgão de administração da associação.

2- Entre as demais competências plasmadas nos presentes estatutos, compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o orçamento, o relatório e contas de gerência, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector.

Artigo 23.º

Funcionamento

1- A direção reúne-se sempre que possível uma vez por mês, ou quando algum dos seus membros o entenda necessário, competindo a sua convocação ao presidente, e só pode deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

Composição

- 1-O conselho fiscal é constituído por três associados efetivos, dos quais um presidente e dois vogais.
- 2-O conselho fiscal poderá ser coadjuvado por um revisor oficial de contas ou contabilista certificado.

Artigo 25.º

Competência do conselho fiscal

- 1-O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da associação.
- 2-Compete ao conselho fiscal:
 - a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;
 - b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;
 - c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 26.º

Funcionamento

- 1-O conselho fiscal reunirá sempre que o entenda necessário, obrigatoriamente uma vez por ano, competindo a sua convocação ao presidente e só pode deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.
- 2-As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

SECÇÃO V

Eleições

Artigo 27.º

Processo eleitoral e elegibilidade

- 1-Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal, serão eleitos de entre os associados efetivos, por um período de três anos.
- 2-A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar, e, no caso de pessoas coletivas, os nomes dos respetivos representantes, bem como a expressa aceitação dos candidatos, não podendo um associado figurar em mais do que um órgão eletivo em cada lista.
- 3-Só os associados efetivos cujas quotas estejam em dia podem eleger ou ser eleitos para os órgãos sociais.
- 4-Em caso de empate repetir-se-á a eleição até ser atingida uma maioria.
- 5-É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 28.º

Disposições finais

- 1-O ano social coincide com o ano civil.
- 2-O mandato dos órgãos sociais termina em 31 de dezembro do último ano do triénio para que foram eleitos, independentemente da data da eleição.
- 3-Para além das disposições previstas no presente estatuto, o regime relativo ao processo eleitoral encontra-se previsto no Regulamento Eleitoral.
- 4-O regime relativo às jóias e quotas encontra-se previsto no Regulamento de Jóias e Quotização.

Artigo 29.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jónias e quotas dos associados;
- b) Quaisquer benefícios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;
- c) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir;
- d) Quaisquer outros valores que resultem do legítimo exercício da sua atividade.

Artigo 30.º

Dissolução

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia-geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número dos associados efetivos inscritos.

2- À assembleia-geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação, não podendo estes ser distribuídos pelos associados nos termos da lei.

Registado em 10 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de julho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021.

CAPÍTULO I

Designação, objectivos, âmbito e atribuições

Artigo 1.º

Designação

A Confederação do Turismo de Portugal (CTP), adiante somente designada por confederação, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização, democracia interna e independência face ao Estado, estabelecidos pelo regime jurídico das associações, rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Objectivos

São objectivos da confederação promover o estudo e debate de temas que interessem à actividade económica do turismo, contribuir para o diagnóstico e medidas adequadas à prossecução dessa estratégia, com vista à defesa dos interesses comuns dos seus associados, assumindo-se como sua legítima representante com o estatuto de parceiro social.

Artigo 3.º

Sede e delegações

- 1- A confederação tem sede em Lisboa e exerce as suas acções no plano interno em todo o território nacional.
- 2- A confederação poderá abrir delegações no território nacional ou no estrangeiro, mediante proposta do conselho directivo e aprovação da assembleia-geral.

Artigo 4.º

Constituição

- 1- A confederação abrange as federações, uniões e outras associações da actividade económica do turismo.
- 2- Podem ainda filiar-se na confederação os empregadores que desenvolvam actividade no turismo, nos termos previstos no número 5 do artigo 440.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações.

Artigo 5.º

Atribuições

1- A fim de prosseguir o seu objectivo de defesa interna e externa do turismo nacional, são atribuições da confederação:

- a) Promover a harmonização dos interesses dos seus associados, dentro de um espírito de solidariedade, subsidiariedade e de apoio recíproco, para o exercício de direitos e obrigações comuns;
- b) Representar os interesses comuns dos seus associados, em colaboração com os mesmos, junto de todas as entidades públicas ou privadas, nacionais, comunitárias ou internacionais;
- c) Cooperar com as entidades referidas na alínea anterior com vista à realização de iniciativas de interesse mútuo;
- d) Promover a formação profissional;
- e) Contribuir para a divulgação, promoção e inovação dos produtos e serviços turísticos;
- f) Elaborar diagnósticos e pareceres, divulgando os respectivos resultados e mantendo serviços de apoio informativo às empresas turísticas e à actividade em geral;
- g) Promover o estudo e debate de temas que interessem e contribuam para o desenvolvimento, modernização e aumento da competitividade da actividade económica do turismo, favorecendo, designadamente, as abordagens multisectoriais e interdisciplinares;
- h) Contribuir para a formação de políticas e estabelecimento de quadros de apoio favoráveis ao desenvolvimento da actividade turística e da economia nacional;
- i) Nos termos da lei e do mandato que lhe venha a ser conferido pela associação ou associações confederadas, intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- j) Nos termos da lei, participar na elaboração da legislação do trabalho;
- k) Exercer todas as demais actividades que não contrariem os objectivos definidos nos presentes estatutos e que não sejam proibidas por lei.

2- Na prossecução dos objectivos estatutários deve a confederação, em todas as matérias que sejam também atribuições das suas estruturas associativas filiadas, em razão do sector e, ou, da região que representam, obter parecer prévio destas, o qual tem carácter vinculativo, e no caso de serem proferidos pareceres contraditórios determinam o dever da confederação se abster de se pronunciar sobre as matérias objecto da consulta.

3- Com vista à prossecução das suas atribuições pode a confederação participar na criação e funcionamento de organismos especializados, assim como estabelecer formas de cooperação e colaboração com outras entidades representativas de actividades congéneres, económicas e sociais, nacionais ou comunitárias, ou internacionais.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

Dos associados da confederação

Podem ser associados da confederação as entidades mencionadas no artigo 4.º destes estatutos desde que paguem a respectiva quota.

Artigo 7.º

Associado prestígio

1- São associados prestígio as entidades que optem por pagar a quota prestígio, nos termos previstos no regulamento de jóias e quotizações.

2- Podem adquirir o estatuto de associado prestígio os associados que o solicitem mediante requerimento dirigido ao conselho directivo.

3- Com a aquisição do estatuto de associado prestígio os associados em causa têm o direito a receber da confederação um pacote de contrapartidas variável na proporção da quota prestígio efectivamente paga.

4- Para todos os efeitos, entende-se por «pacote de contrapartidas» o conjunto de regalias e benefícios, a definir anualmente pelo conselho directivo, o qual terá expressão, designadamente, ao nível de publicidade e promoção dos associados prestígio no âmbito das iniciativas promovidas pela própria confederação.

5- Com a aquisição do estatuto de associado prestígio, os associados adquirem direito a um número superior de votos, nos termos da alínea *c*) do número 9 do artigo 19.º infra.

6- O estatuto de associado prestígio considera-se automaticamente perdido nos casos em que:

a) O associado prestígio deixe de pagar a quota prestígio e, apesar de advertido para a sua regularização, não proceda ao respectivo pagamento no prazo de 30 dias a contar da notificação que lhe for dirigida para o efeito; ou

b) O associado prestígio expressamente solicite ao conselho directivo a perda desse estatuto.

7- Caso não se verifique nenhuma das circunstâncias previstas no artigo 11.º, o associado que perca o estatuto de associado prestígio, nos termos referidos no número anterior, manterá a sua qualidade de associado, pagando a quota correspondente.

Artigo 8.º

Admissão

1- Cabe ao conselho directivo deliberar a admissão:

a) Dos empregadores previstos no número 2 do artigo 4.º;

b) Das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário seja exclusivamente a actividade do turismo.

2- A admissão das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário não seja exclusivamente a actividade do turismo terá que ser deliberada em sede de assembleia-geral.

3- O pedido de admissão deverá ser acompanhado dos respectivos estatutos e de cópia autenticada do acto constitutivo.

4- Para efeito de admissão, nos termos do regulamento de jóias e quotizações, poderá ser solicitado aos requerentes outros elementos para avaliar a sua representatividade ou o seu volume de negócios, consoante os casos.

5- Da deliberação referida no número 1 cabe recurso para a assembleia-geral, a interpor pelo requerente ou por qualquer associado.

6- O recurso referido no número anterior será interposto no prazo de 10 dias, contados da notificação da deliberação, no caso do requerente, ou do seu conhecimento, no caso de outros associados, mas nunca depois de decorridos 3 meses sobre a data da deliberação.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na actividade da confederação nos termos estatutários;

b) Beneficiar, nos termos definidos em regulamento, dos serviços de informação, formação e assessoria técnica, económica, jurídica e de gestão, bem como das iniciativas desenvolvidas nesse domínio no âmbito da confederação;

c) Serem representados pela confederação perante as entidades públicas, privadas, comunitárias, estrangeiras ou internacionais, no âmbito definido nos presentes estatutos e sempre que o solicitem;

d) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;

e) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no número 3 do artigo 19.º;

f) Publicitar a sua qualidade de associado da confederação, bem como utilizar o logótipo da confederação nos seus documentos e papel timbrado.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Contribuir financeiramente para a confederação nos termos estatutários e regulamentares;

b) Participar nas actividades da confederação nos termos estatutários, contribuindo para o seu bom funcionamento, nomeadamente através da remessa de informações relevantes para a actividade económica do turismo, quer estas sejam directamente solicitadas, quer por iniciativa própria;

c) Colaborar na concretização das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da confederação;

d) Comunicar à confederação qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer alterações de estatutos e regulamentos, tratando-se de associações, uniões ou federações;

e) Comunicar as alterações do objecto social, tratando-se outros associados, que não os referidos na alínea anterior.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Aqueles que, voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos, expressem a vontade de deixar de estar filiados e notifiquem a confederação de tal decisão, por carta registada com aviso de recepção dirigida ao conselho directivo, com um pré-aviso de três meses;

b) Aqueles que forem excluídos em virtude de pena imposta na sequência de processo disciplinar;

c) Aqueles que, tendo em débito quotas referentes a um período superior a três meses ou outros encargos, não liquidem as respectivas verbas no prazo, não inferior a 30 dias, que, por carta, lhes for fixado pelo conselho directivo ou não justificarem fundamentadamente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem;

d) Aqueles que deixarem de preencher as condições necessárias para a admissão como associado.

2- Compete ao conselho directivo declarar a perda de qualidade de associado, cabendo-lhe ainda, no caso da alínea *c)* do número anterior, autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos.

3- No caso da alínea *a)* do número 1, o interessado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas.

Artigo 12.º

Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos destes estatutos, o não cumprimento por parte dos associados de quaisquer dos deveres mencionados no artigo 10.º

2- Ao conselho directivo compete deliberar sobre a instauração do processo disciplinar e a aplicação das sanções previstas no artigo seguinte.

3- Da deliberação que aplique a sanção disciplinar cabe recurso a interpor pelo interessado para a assembleia-geral, com efeito suspensivo, no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.

4- O arguido dispõe sempre do prazo de 20 dias, contados da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito.

Artigo 13.º

Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis, consoante a gravidade das infracções, são as seguintes:

a) Advertência;

b) Multa, até ao montante de seis meses de quotização;

c) Exclusão.

2- A sanção prevista na alínea *c)* do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos associados.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se graves as situações previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 do artigo 11.º supra.

CAPÍTULO III

Organização

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Órgãos sociais

1- São órgãos da confederação:

a) A assembleia-geral;

b) O conselho directivo;

c) O conselho fiscal.

2- São órgãos consultivos da confederação as comissões especializadas.

3- Os representantes dos associados eleitos para os órgãos sociais podem ser substituídos por indicação expressa dos representados, nos termos definidos no número 5 do artigo 16.º, desde que exista assentimento expresso do presidente do conselho directivo e do presidente do órgão para o qual se requer a substituição.

4- Os membros dos órgãos sociais não são remunerados.

SECÇÃO II

Eleição dos órgãos sociais e sua destituição

Artigo 15.º

Eleição

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, do conselho directivo e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia-geral, por escrutínio secreto, por um período de três anos.

2- Nenhum associado pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão social.

3- A limitação referida no número anterior, não afasta a possibilidade de o associado que indicar o representante ao cargo de presidente do conselho directivo, poder indicar ainda um outro representante para o mesmo órgão colegial.

4- Findo o período dos respectivos mandatos os membros dos corpos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

5- A apresentação das listas de candidatura, que terá de se reportar a todos os órgãos sociais, será feita ao presidente da mesa da assembleia-geral até dez dias antes do dia marcado para a eleição dos mesmos.

6- Só podem integrar os órgãos sociais da confederação, a que se referem as alíneas *a)* a *c)* do número 1 do artigo 14.º, os representantes dos associados, preferencialmente seus dirigentes, ou membros dos órgãos sociais, desde que devidamente mandatados.

7- Das listas de candidatura devem constar a designação dos associados a eleger, bem como do seu representante, os respectivos cargos a que se candidatam e a expressa aceitação dos candidatos.

8- O presidente da mesa da assembleia-geral fixará, na convocatória da assembleia-geral eleitoral, a hora do início da votação e encerramento da urna, em termos que assegurem a realização dos fins para que foi convocada.

9- Após o encerramento do escrutínio proceder-se-á à contagem dos votos, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada, cuja proclamação deverá ser feita pela mesa da assembleia-geral, devendo a respectiva posse ocorrer no prazo de 15 dias.

Artigo 16.º

Destituição e renúncia

1- A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros antes do final do mandato só poderá ter lugar em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e para ser válida necessita de obter voto favorável de, pelo menos, metade do número total dos votos dos associados.

2- Se qualquer órgão social, por virtude de destituição ou renúncia expressa dos seus membros, ficar reduzido a menos de dois terços da sua composição, a eleição para preenchimento dos cargos até ao termo desse mandato efectuar-se-á dentro dos 40 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

3- Se a destituição abranger a totalidade do conselho directivo, a assembleia designará uma comissão administrativa, composta por cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da confederação, até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

4- A renúncia de qualquer membro de um órgão social deverá ser comunicada por carta registada ao presidente da mesa da assembleia-geral, e a renúncia deste deverá ser comunicada ao presidente do conselho fiscal pela mesma forma.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, faltando definitivamente algum membro de qualquer órgão social por renúncia ou causa impeditiva de carácter permanente, proceder-se-á à sua substituição por cooptação no órgão onde se verificou a vacatura, de entre os associados, sendo esta cooptação submetida a ratificação na assembleia-geral seguinte.

SECÇÃO III

Assembleia-geral

Artigo 17.º

Constituição

- 1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.
- 2- Cada associado deverá assegurar a sua participação na assembleia-geral por um representante, salvo no caso das uniões e federações que se farão representar por um elemento de cada associação que as constitua sendo, contudo, o direito de voto exercido por apenas um deles devidamente credenciado para o efeito.
- 3- O atraso no pagamento da quotização por período superior a três meses e a falta de credencial impedem o exercício do direito de voto.
- 4- Para efeitos do disposto no número 1, será afixada na sede e nas delegações da confederação, até dois dias depois daquele em que for feita a convocação, a lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia-geral.
- 5- Eventuais reclamações relativas à lista de associados deverão ser apresentadas por escrito, no prazo de dois dias, ao presidente da mesa da assembleia-geral e decididas por este até ao dia anterior ao designado para a reunião.
- 6- A lista dos associados referida no número 4, depois de introduzidas as rectificações resultantes da precedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia-geral.

Artigo 18.º

Competências

Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger a respectiva mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, bem como os membros dos diversos órgãos sociais elegíveis, e proceder à sua destituição nos termos da lei e dos estatutos;
- b) Deliberar sobre a admissão a associados, das federações, uniões e outras associações cujo objecto estatutário não seja exclusivamente a actividade do turismo, nos termos do número 2 do artigo 8.º;
- c) Definir as linhas gerais de orientação da confederação de acordo com os legítimos interesses dos associados, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;
- d) Deliberar sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório anual e contas, estes últimos acompanhados do parecer emitido pelo conselho fiscal, que o conselho directivo lhe apresentará;
- e) Fixar, nos termos do artigo 39.º, a jóia e as quotizações a pagar pelos associados;
- f) Deliberar sobre a alteração de estatutos e a dissolução e liquidação da confederação;
- g) Deliberar a atribuição de remuneração a um ou mais membros da comissão executiva, nos termos do número 2 do artigo 30.º, bem como a sua eventual sujeição ao regime de exclusividade;
- h) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela lei e pelos estatutos e as que não sejam da competência de outros órgãos sociais.

Artigo 19.º

Funcionamento

- 1- A assembleia-geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discussão e votação do relatório anual e contas e para discussão e votação do plano de actividades e orçamento, respectivamente, até 31 de março e até 15 de dezembro.
- 2- A assembleia-geral reúne de três em três anos, até 31 de março, para fins eleitorais, nos termos do artigo 15.º
- 3- A assembleia-geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente da mesa, a requerimento de qualquer dos demais órgãos sociais ou dos associados, desde que estes últimos representem, pelo menos, um terço dos votos dos associados.
- 4- Salvo nos casos especiais previstos nos estatutos, a assembleia-geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representada, pelo menos, metade do número total dos votos dos associados.
- 5- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia-geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

6- Nos casos em que a assembleia-geral tenha sido convocada a requerimento dos associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

7- Nas assembleias gerais é permitida a representação dos associados por procuração passada a outro associado não podendo, no entanto, nenhum associado representar mais do que um.

8- As federações, uniões e associações têm direito a um maior número de votos, sendo que, em relação a estes associados, é atribuído um número de votos inferior, nos casos em que, por razões orçamentais, económicas e financeiras, tenha sido aprovado em assembleia-geral uma redução no montante da quota devida.

9- Nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior, os associados têm direito ao seguinte número de votos:

a) As federações, as uniões e as associações, têm direito, cada uma, ao seguinte número de votos:

i) 50 votos, se forem de âmbito nacional;

ii) 20 votos, se forem de âmbito regional;

iii) 10 votos, se forem de âmbito local.

b) Os empregadores que sejam associados nos termos do número 2 do artigo 4.º supra têm direito a 10 votos;

c) As entidades referidas nas alíneas anteriores que adquirirem o estatuto de associado prestígio, nos termos do disposto no artigo 7.º, terão direito, cada uma, a 7 votos;

d) Os associados aos quais se aplique a regra prevista no número 3 do artigo 2.º do regulamento de jóias e quotizações terão direito apenas a metade dos votos que lhes caberiam nos termos das alíneas a) e b) supra.

Artigo 20.º

Convocatória e ordem do dia

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral será feita por qualquer meio idóneo, passível de registo e admitido por lei, com a indicação do dia, hora e local da reunião e da respectiva ordem de trabalhos, bem como da lista a que se refere o número 4 do artigo 17.º

2- A convocatória de assembleias-gerais eleitorais ou para alteração dos estatutos só poderá fazer-se por meio de aviso postal expedido com antecedência mínima de 30 dias.

3- Se da ordem de trabalhos constar qualquer proposta de alteração de estatutos, ou outro tipo de proposta subscrita por quaisquer órgãos sociais, devem estas ser remetidas conjuntamente com a convocatória.

Artigo 21.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes e representados, salvo os casos expressamente previstos nestes estatutos.

2- A votação não será secreta, excepto nos casos referidos no número seguinte ou em que essa forma de votação seja requerida por um mínimo de três associados.

3- A votação será obrigatoriamente secreta sempre que respeite a eleições de membros dos órgãos sociais ou a matérias disciplinares.

4- No acto de votação, cada associado entregará um número de boletins de voto igual ao número de votos que lhe competir.

SECÇÃO IV

Conselho directivo

Artigo 22.º

Composição

1- O conselho directivo é um órgão colegial composto por um número ímpar de membros, dos quais um presidente, quatro ou seis vice-presidentes e quatro ou seis vogais.

2- O mesmo associado não pode ser reeleito mais de quatro vezes para mandatos sucessivos como presidente do conselho directivo, sendo o impedimento extensivo ao titular.

Artigo 23.º

Competências

- 1- O conselho directivo dispõe de amplos poderes para assegurar a representação e a gestão da confederação.
- 2- Compete ao conselho directivo em particular:
 - a) Definir, orientar e fazer executar a actividade da confederação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia-geral;
 - b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia-geral e as suas próprias resoluções;
 - c) Representar a confederação em juízo e fora dele;
 - d) Submeter à assembleia-geral as propostas sobre os valores e critérios de quotizações e os planos de acção a médio e longo prazo;
 - e) Definir, anualmente, o conjunto de regalias e benefícios que integram o «pacote de contrapartidas», previsto no número 4 do artigo 7.º;
 - f) Submeter à assembleia-geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;
 - g) Apresentar à assembleia-geral todas as propostas que julgue necessárias ou que sejam determinadas pelos estatutos;
 - h) Admitir associados, nos termos do número 1 do artigo 8.º, e exercer em relação a eles a competência definida nos estatutos;
 - j) Submeter à assembleia-geral o plano anual de actividades e orçamento;
 - k) Criar, quando tal se mostrar necessário ou conveniente, comissões especializadas, nos termos do artigo 29.º;
 - l) Em geral, praticar todos os actos convenientes ao prosseguimento dos fins da confederação e ao desenvolvimento do turismo e economia nacionais;
 - m) Designar e destituir os membros da comissão executiva e fixar as respectivas remunerações.
- 3- O presidente do conselho directivo é designado presidente da confederação.
- 4- Compete em especial ao presidente do conselho directivo a representação institucional da confederação, a presidência dos congressos por ela organizados, a convocatória e a direcção dos trabalhos nas reuniões do conselho directivo.

Artigo 24.º

Funcionamento

- 1- O conselho directivo reúne ordinariamente pelo menos uma vez de dois em dois meses e extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente da confederação, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos presentes, gozando o presidente do voto de qualidade.
- 3- O presidente executivo e o secretário-geral participam nas reuniões do conselho directivo sem direito a voto.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 25.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

Artigo 26.º

Competências

- 1- Compete ao conselho fiscal:
 - a) Fiscalizar os actos do conselho directivo e da comissão executiva;
 - b) Emitir parecer em relação aos problemas sobre que for consultado e chamar a atenção do conselho directivo para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;

- c) Prestar parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia-geral;
 - d) Solicitar a convocação da assembleia-geral quando julgue necessário.
- 2- Exercer todas as demais competências que lhe sejam cometidas por lei ou pelos estatutos.

Artigo 27.º

Funcionamento

- 1- O conselho fiscal reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, para apreciação e verificação das contas, documentos e valores, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria dos titulares presentes.
- 3- Em caso de empate, o presidente, para além do seu voto, disporá de voto de qualidade.

Artigo 28.º

Revisor oficial de contas

O conselho fiscal poderá sempre que o pretenda ser assessorado por um revisor oficial de contas, contratado para o efeito pela confederação.

SECÇÃO VI

Órgãos consultivos

Artigo 29.º

Comissões especializadas

- 1- As comissões especializadas são órgãos consultivos da confederação.
- 2- O conselho directivo poderá criar comissões especializadas, permanentes ou temporárias, destinadas a analisar, estudar e acompanhar problemas sectoriais, regionais ou de âmbito geral.
- 3- As comissões especializadas são compostas pelos associados que manifestarem interesse em nelas participar e são presididas por um membro do conselho directivo.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as comissões especializadas poderão ser também presididas por um ou mais membros da comissão executiva.
- 5- As comissões especializadas podem criar o seu próprio regulamento interno.

SECÇÃO VII

Comissão executiva

Artigo 30.º

Composição e regime dos membros da comissão executiva

- 1- A confederação integra ainda uma comissão executiva, equipa operacional de profissionais de reconhecida competência, constituída por três membros, designados pelo conselho directivo.
- 2- Nos termos da alínea g) do artigo 18.º a assembleia-geral determina quais os membros da comissão executiva que deverão ser remunerados e os que ficarão sujeitos ao regime de exclusividade.
- 3- Os membros da comissão executiva exercerão as respectivas funções em regime de comissão de serviço.
- 4- Os membros da comissão executiva dependem hierárquica e funcionalmente do conselho directivo.
- 5- O presidente da comissão executiva tem a designação de presidente executivo e estatuto de director para os necessários e legais efeitos de participação das comissões do concelho económico e social, que a confederação integra como parceiro social.
- 6- O cargo de presidente da comissão executiva pode ser exercido em acumulação de funções com o cargo de presidente do conselho directivo.

Artigo 31.º

Funcionamento

A comissão executiva reúne quinzenalmente, nos termos do regulamento a aprovar na primeira reunião, e sempre que seja pedida ao presidente executivo a sua convocação, por um dos outros membros.

Artigo 32.º

Delegação de competências

Sem prejuízo de poderem ser avocadas em qualquer momento, consideram-se delegadas na comissão executiva as seguintes competências próprias do conselho directivo:

- a) Criar, organizar e dirigir os serviços da confederação e contratar o pessoal técnico e administrativo;
- b) Executar as deliberações do conselho directivo;
- c) Elaborar as propostas de orçamento e planos de actividades, bem como de relatórios de gestão e as contas do exercício;
- d) Participar nas reuniões dos órgãos do Conselho Económico e Social em representação da confederação.

Artigo 33.º

Relações da comissão executiva com o conselho directivo

A comissão executiva informará de dois em dois meses o conselho directivo sobre a situação da confederação, a evolução dos principais indicadores de gestão, no âmbito dos respectivos planos operacionais, referindo, nomeadamente, as actividades realizadas no período.

SECÇÃO VIII

Secretário-geral

Artigo 34.º

Secretário-geral

1-O secretário-geral é designado pelo conselho directivo de quem depende hierárquica e funcionalmente e exerce funções em regime de comissão de serviço.

2- Compete nomeadamente ao secretário-geral:

- a) Coordenar os serviços administrativos da confederação de acordo com as disposições legais e regulamentares aplicáveis, bem como com as orientações e deliberações do conselho directivo e da comissão executiva;
- b) Lavrar as actas das reuniões dos órgãos sociais e da comissão executiva;
- c) Zelar pela guarda, boa organização e conservação dos livros de actas e demais documentos da confederação;
- d) Representar a confederação por delegação do presidente executivo, sempre que para o efeito for designado, nomeadamente em comissões do Conselho Económico e Social ou outras comissões em que a confederação possa ser representada a nível técnico.

3-O secretário-geral pode integrar a comissão executiva.

SECÇÃO IX

Regime financeiro

Artigo 35.º

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 36.º

Receitas

Constituem receitas da confederação:

- a) As jóias a pagar por inscrições;
- b) As quotizações;
- c) As participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços acordados entre os filiados e a confederação;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;

- e) As contribuições regulares, ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- f) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos e aceites;
- g) As receitas derivadas da prestação de serviços aos seus associados.

Artigo 37.º

Despesas

- a) Os encargos com pessoal, material, serviços e outros custos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;
- b) A remuneração dos membros da comissão executiva, nos termos destes estatutos;
- c) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

Artigo 38.º

Orçamentos

O orçamento ordinário e os orçamentos suplementares que se mostrem necessários carecem da aprovação da assembleia-geral nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 39.º

Jóias e quotizações

1-O regime de jóias e quotizações será fixado de harmonia com regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais, podendo o valor da quota exigível variar consoante a dimensão representativa ou económica dos associados.

2-O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia-geral.

SECÇÃO X

Disposições gerais e transitórias

Artigo 40.º

Forma de obrigar a confederação

1-Excepto em assuntos de gestão corrente, nomeadamente para o levantamento de importâncias depositadas nos bancos, para o que é suficiente a assinatura do presidente executivo e um dos membros da comissão executiva, para obrigar a confederação são necessárias e suficientes a assinatura do presidente do conselho directivo, ou por delegação deste ou de quem o substitua, e de um vice-presidente do conselho directivo.

2-Pode ainda o conselho directivo delegar em membros da comissão executiva actos de vinculação, através de procuração genérica ou especial para cada caso, de que conste expressamente a competência delegada.

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

A alteração de estatutos só pode ser feita em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, e necessita do voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de votos dos associados presentes.

Artigo 42.º

Dissolução e liquidação

1- A confederação só poderá ser dissolvida mediante o voto favorável de três quartos do número total de associados, em reunião da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

2- Em caso de dissolução, o património da confederação será atribuído às associações e uniões confederadas.

Registado em 10 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, representada por Dr. Francisco Maria Malheiro Calheiros e Menezes.

Vice-presidente - APAVT - Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo, representada por Dr. Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira.

Vice-presidente - AHP - Associação da Hotelaria de, representada por Dr. Bernardo Luís Amador Trindade.

Vice-presidente - AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, representada por Dr. Carlos Alberto dos Santos Moura.

Vice-presidente - APC - Associação Portuguesa de Casinos, representada por Dr. Jorge Armindo de Carvalho Teixeira.

Vice-presidente - APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, representada por Dr. Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto Barros.

Vice-presidente - ATL - Associação Turismo de Lisboa - Convention and Visitors Bureau, representada por Dr. Vítor Jorge Palma da Costa.

Vogal - ANA - Aeroportos de Portugal, SA, representada por Dr. José Luís Fazenda Arnaut Duarte.

Vogal - AHETA - Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, representada por Dr. Hélder Martins.

Vogal - ALEP - Associação de Alojamento Local em Portugal, representada por Dr. Luís Eduardo Bandecchi Botelho de Miranda.

Vogal - ARAC - Associação Nacional dos Locadores de, representada por Dr. Joaquim Robalo de Almeida.

Vogal - Hoti Hotéis, SGPS, SA, representada por Dr. Manuel Henrique Parente Caldeira Proença.

Vogal - TAP, Transportes Aéreos Portugueses, SA, representada por Dr. Luís Manuel da Silva Rodrigues.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre - AADP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de julho 2024 para o mandato de três anos.

Presidente	Fermelinda de Jesus Pombo Carvalho
Vice-presidente	António Minas da Gama Pinheiro
Vogal	Francisco Monteiro Rasquilha Corado
Vogal	Casa Agrícola Rosado, L. ^{da} - (Representada por António Maria Maroco Rosado)
Vogal	Rosália Carvalhão Baltazar Mendes
Suplente	Henrique José Calhaço Carvalho
Suplente	Luis António Porto Ramalho

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Luís Carlos Gomes Claro.
Maurício de Carvalho Jesus Amaral.
José Fernando Carvalho Marques.
António José Amaral dos Santos.
Paulo Alexandre Almeida Reis.
José Carlos Melo Oliveira.
José Alberto Lopes Pires.

Registado em 10 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 85, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Gres Panaria Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gres Panaria Portugal, SA, realizada em 27 de novembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2024.

Efetivos:

Nuno Ricardo Andres Portela.
Inácio José Marques Valente.
Célio Alexandre Ribeiro Cajeira.
Marco José de Oliveira Ribeiro.

Registado em 10 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 69, a fl. 168 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

DVM Global, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DVM Global, SA, realizada em 29 de novembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024.

Efetivos:

José Joaquim Magalhães Ribeiro.
Filipa Custódio Correia.
João Miguel de Lima Ferreira Pinto.
Ricardo José da Silva Queiróz.

Suplentes:

António Luís Marques.
Álvaro Manuel Guimarães Pais.
Bruna Teixeira de Freitas.
Adriana Pereira Pinto.

Registado em 10 de dezembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 70, a fl. 168 do livro n.º 1.